

***SPIRITUAL AT WORK* TERHADAP KEBERHASILAN PELAKSANAAN
SYARIAT ISLAM (Studi pada Kantor Wali Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI S-1

Diajukan Oleh

NIKMATUL FAUZA

NIM. 411307020

Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam



Kepada

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2018**

SKRIPSI

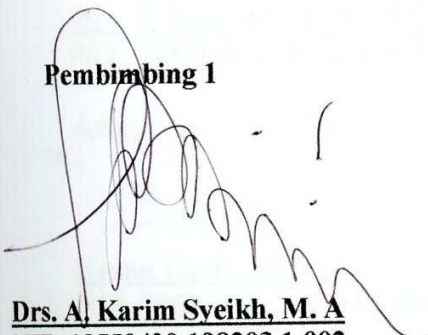
**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**

Oleh

**NIKMATUL FAUZA
NIM:411307020**

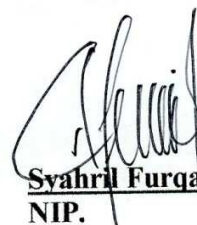
Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



**Drs. A. Karim Syeikh, M. A
NIP. 19550420 198203 1 002**

Pembimbing II



**Syahril Furqany., M.I.Kom
NIP.**

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam

Diajukan Oleh

NIKMATUL FAUZA
NIM. 411307020

Pada Hari/Tanggal

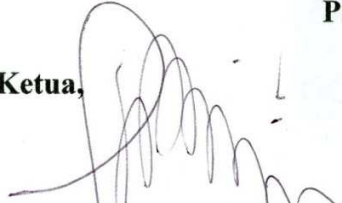
klik disini, 23 Januari 2018 M
13 Jumadil Awwal 1439 H

di

Darussalam-Banda Aceh

Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,


Drs. A. Karim Syeikh, MA
NIP. 1955040 198203 1 002

Sekretaris,


Syahril Furqany, M.I.Kom
NIP. -

Anggota I,


Hasan Basri, M. Ag
NIP. 19691112 199803 1 002

Anggota II,


Rusnawati, S.Pd., M.Si
NIP. 19770309 200912 2 003

Mengetahui,


Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry


Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd.
NIP. 19641220 198412 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Nikmatul Fauza

NIM : 411307020

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 19 Januari 2018

Menyatakan,



Nikmatul Fauza
NIM. 411307020

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas anugerah dan nikmat yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul ***“Spiritual at Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh).”*** dengan baik dan benar.

Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta para sahabat, tabi'in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya, yang telah membawa cahaya kebenaran yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan mengajarkan manusia tentang etika dan akhlakul karimah sehingga manusia dapat hidup berdampingan secara dinamis dan tentram.

ketakwaan dan kebahagiaan bagi seluruh umat manusia.

Alhamdulillah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak mudah jalan yang ditempuh untuk bisa merampungkan tugas akhir ini. Sifat malas, proses perizinan, pengumpulan materi dan data merupakan tantangan yang kerap kali dihadapi oleh penulis. Dengan anugerah yang Allah berikan, penulis mampu melewati semua tantangan, dan dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis turut meyampaikan ribuan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayah tercinta Mahyuni dan Mamak Jas Manidar yang telah membesarkan ananda dengan penuh kasih sayang, yang tak pernah lelah dalam membimbing serta tak pernah lelah memberikan dukungan sehingga ananda mampu menyelesaikan studi ini hingga jenjang sarjana. kepada kakak, adik-adik yang sangat saya sayangi Ulya Rahmah,A.Md, Mahbrul, Nabila Ramaza dan kepada sanak-sanak saudara lainnya yang memberikan semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Farid Wajdi Ibrahim, MA. Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di UIN Ar-Raniry.
3. Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Bapak Dr. Juhari, M.Si selaku Wadek I, Bapak Dr. Jasafat, M.A selaku Wadek II dan Bapak Drs. Baharuddin, M.Si selaku Wadek III.
4. Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Bapak Dr. Hendra Syahputra, ST., MM dan Sekretaris Jurusan Ibu Anita, S.Ag., M.Hum.
5. Bapak Drs. H. A. Karim Syeikh, M. A (Pembimbing I) dan Bapak Syahril Furqany., M. I. Kom (Pembimbing II) sebagai pembimbing skripsi yang selalu setia dan sabar membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Zainuddin T. S.Ag., M.Si., (Penasehat Akademik).
7. Ibu Fajri Chairawati, S. Pd.I, M.A (Penguji Komprehensif Pengetahuan Agama). Bapak Arif Ramdan S.sos.I., M.A (Penguji Pengetahuan Umum). Ibu Ade Irma, B. H.Sc., M.A (Penguji Pengetahuan Dasar Keahlian dan Jurusan).
8. Kepada Walikota Bapak H. Aminullah Usman, SE. Ak. MM dan Wakil Walikota Drs. H. Zainal Arifin serta para staf dan pegawai yang telah ikut memberikan penulis data yang diperlukan dalam penulisan ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta geng “Witwodefa” Wiyuliyastuti Haz, A.Md.Keb, Della Miranti, S.Kh, Hani Sriwinda S.sos yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Spesial geng “4Ndut” Rama Ulfa, Kharun Nisa, Khairun Niswati dan juga Amirullah sebagai sahabat yang telah mendorong dan memberi kekuatan serta semangat sehingga memacu saya untuk menggapai hasil yang diharapkan. Serta sahabat Unit 1 KPI UIN Ar-Raniry Angkatan 2013 yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
11. Semua pihak yang terlibat membantu dalam penulisan skripsi ini. Pada akhirnya penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Hanya ucapan inilah yang dapat penulis berikan, semoga Allah yang akan membalas semua kebaikan keluarga dan sahabat-sahabatku tercinta. Aamiin ya Rabbal ‘Alamiin.

Di akhir penulisan ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat terutama kepada penulis sendiri dan kepada yang membutuhkan. Maka kepada Allah SWT jualah kita berserah diri dan meminta pertolongan. Amin.

Banda Aceh, 22 Januari 2018

Nikmatul Fauza

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Oprasional.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	12
B. Komunikasi	14
1. Pengertian Komunikasi	14
2. Komunikasi Organisasi	15
C. Konsep Spiritual di tempat Kerja.	17
1. Pengertian Spiritual.	17
2. Etos Kerja	18
3. Pengertian Kerja	21
4. Ciri Etos Kerja Muslim.....	24
5. Penerapan Spiritual di Tempat Kerja	34
6. Manfaat Spiritual di tempat Kerja	39
D. Syariat Islam	41
1. Pengertian Syariat Islam	41
2. Pelaksanaan Syariat Islam dan Qanun.....	42
3. Tujuan Syariat Islam.....	47
4. Karakteristik Syariat Islam	53
5. Kewajiban dan Tanggung Jawab Mengaplikasikan Syariat Islam.....	63
6. Mengaplikasikan Syariat Islam Merupakan Kewajiban Seluruh Umat.....	64
7. Makna Penyandaran Kepada Islam dan Kosekuensinya.....	65
E. Teori Organisasi	67
1. Teori Empat Sistem	67
2. Teori Harapan dan Motivasi	71
3. Teori Motivasi Prestasi.....	74

4. Teori X dan Y	75
BAB III METODE PENELITIAN	77
A. Fokus dan Jenis Penelitian	77
B. Lokasi Penelitian	77
C. Sumber Data	78
D. Informan Penelitian	78
E. Teknik Pengumpulan Data	80
F. Teknik Analisis Data	82
G. Teknik Keabsahan Data	83
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN.....	85
A. Hasil Penelitian.....	85
B. Pembahasan	97
C. Analisis Data.....	112
BAB V PENUTUP	117
A. kesimpulan	117
B. Saran	118
DARTAR KEPUSTAKAAN	119
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	80
Tabel 4.1 Daftar Pegawai di Lingkungan Sekretariat Kantor Walikota Banda Aceh.....	91
Tabel 4.2 Daftar Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Sekretariat Kantor Walikota Banda Aceh	95
Tabel 4.3 Daftar Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Lingkungan Sekretariat	96

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan (SK) Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Surat Izin Penelitian Dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry untuk Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.
3. Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL Kota Banda Aceh.
4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari KESBANGPOL Kota Banda Aceh.
5. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Skripsi ini menagangkat permasalahan tentang “***Spiritual At Work Terhadap Pelaksanaan Syariat Islam (studi pada Kantor Walikota Banda Aceh).***” Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat spiritual at work terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam pada kantor Walikota Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem manajemen yang diterapkan di Kantor Walikota sehingga munculnya spiritual at work terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam, untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi para pegawai yang dilakukan oleh para pemimpin sehingga munculnya *spiritual at work* terhadap pelaksanaan Syariat Islam, dan juga untuk mengetahui faktor pendukung dan hambatan penerapan spiritual at work terhadap pelaksanaan Syariat Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan analisis data. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pengamatan langsung, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya sistem partisipatif di dalam perkantoran sehingga munculnya motivasi di dalam diri setiap individu Aparatur Negeri Sipil (ASN)/pegawai. Dengan adanya sistem partisipatif membentuk etos (sikap, kepribadian watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu). Para pekerja memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, komitmen, toleransi, keteraturan, memiliki sikap percaya diri, kreatif, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, dan memiliki semangat untuk berubah. Selain itu, dengan adanya etos kerja terbaik juga akan membentuk *spiritual at work* terhadap para ASN/pegawai. Spiritual merupakan kesadaran seseorang tentang tujuan hidup dan Tuhan. Dengan adanya nilai-nilai spiritual yang muncul maka lahirlah nilai-nilai kejiwaan seseorang, seharusnya setiap pribadi ASN mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk pelaksanaan Syariat Islam. Kewajiban mengamalkan Syariat Islam merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dan merupakan keharusan praktisnya, maka ia juga merupakan kewajiban sosial yang harus dilaksanakan oleh semua lapisan umat, dari lapisan yang paling bawah hingga lapisan paling atas.

Kata kunci: *Spiritual, Syariat Islam, Etos Kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hampir di setiap sudut kehidupan, kita akan menyaksikan begitu banyak orang yang bekerja. Para salesman yang hilir mudik mendatangi toko dan rumah-rumah, para guru yang tekun berdiri di depan kelas, polisi yang mengatur lalu lintas dalam selingan hujan dan panas terik matahari, serta segudang profesi lainnya. Semuanya melakukan aktivitas, tetapi lihatlah bahwa dalam setiap aktivitasnya itu ada sesuatu yang dikejar, ada tujuan serta usaha (ikhtiar) yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti.¹

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah” bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu

¹Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, cet. 1, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm.24.

menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik.²

Peningkatan mutu kerja salah satunya dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan atau lembaga pemerintahan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan dan lembaga pemerintah. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Menurut Simamora dalam jurnal Harlina Nurtjahjanti, aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia.³

Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, mustahil bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi sekarang ini. Untuk menghadapi persaingan yang semakin berat, perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai mengembangkan nilai spiritualitas dalam sistem manajemennya. Saat ini, baik pimpinan dan pemilik perusahaan, maupun karyawan semakin sadar akan pentingnya kebutuhan spiritual. Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya, dapat

² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami....*, hlm.25.

³ Harlina Nurtjahjanti, *Spiritual Kerja Sebagai keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi* , Vol. 7 No. 1, April 2010 Tersedia Online 2 April 2012, <http://ejurnal.undip.ac.id/index.php/psikologi/issue/view/739>. di akses pada 08 Agustus 2017.

menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin.⁴

Spiritual merupakan kesadaran seseorang tentang tujuan hidup dan Tuhan. Sebenarnya rumusan spiritualitas tersebut tidak sama dengan agama (religiulitas). Namun, dalam konteks masyarakat Indonesia antara keduanya tidak dapat dipisahkan. Dalam arti bahwa peran agama adalah membangun atau mengembangkan kualitas spiritualitas umatnya dan pendalaman spiritualitas hendaknya dilakukan melalui pendekatan dan keyakinan agama masing-masing, sehingga memunculkan sebuah kesadaran.⁵

Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litzsey dalam jurnal Harlina Nurtjahjanti berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan⁶.

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Dua jenis perilaku atau

⁴ Harlina Nurtjahjanti, *Spiritual Kerja Sebagai keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi* , Vol. 7 No. 1, April 2010 Tersedia Online 2 April 2012....., di akses pada 08 Agustus 2017.

⁵ Sumiyanto, “ *Konstruksi Spiritualita dan Pengaruhnya Terhadap Psikologi, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer*” disertai (tidak diterbitkan) ,(Yogyakarta: Program Doktor Universitas Gajah Mada, 2011), hlm.42-43.

⁶ Harlina Nurtjahjanti, *Spiritual Kerja Sebagai keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam* , Vol. 7 No. 1, April 2010 Tersedia Online 2 April 2012..., di akses pada 08 Agustus 2017.

tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja pekerjaan: tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk beluk pekerjaan, termasuk terutama penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antarpersona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.⁷

Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Spiritualisme melihat sesuatu secara lebih dalam, substansial dan mencari pemahaman yang sesungguhnya tidak hanya dari sudut permukaan dan jangka pendek. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang bertindak kreatif, berwawasan luas, bahkan mengubah aturan untuk meningkatkan kinerja seseorang tersebut tanpa harus kehilangan nilai-nilai yang dimilikinya.

Hal ini juga dinilai sebagai ajang terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam di kantor Walikota Banda Aceh. Dimana Syariat Islam merupakan anugerah Allah yang diberikan kepada seluruh umat manusia demi mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Syariat Islam berisi aturan-aturan Allah dalam hal aqidah, ibadah, muamalah, dan akhlak.⁸ Syariat Islam diturunkan oleh Allah bukan untuk menyusahkan atau menyengsarakan manusia, melainkan untuk menyelamatkan dan mensejahterakan umat manusia itu sendiri. Jadi sangat keliru

⁷ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*, cet. Ke-6 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006) hlm.134.

⁸ Syamsul Rijal, dkk, *Syariat Islam Dan Paradigma Kemanusiaan*. Dinas Syariat Islam Profinsi Nanggroe Aceh Darussalam, 2008, hlm. 141.

jika orang beranggapan bahwa penerapan Syariat Islam di suatu daerah ataupun institusi hanya akan memberatkan daerah dan institusi tersebut.⁹

Pengetahuan tentang peran dan potensi diri, tujuan, serta harapan-harapannya tidaklah mempunyai arti kecuali dia praktikkan dalam bentuk tindakan nyata menempuh jalan yang telah dia yakini akan kebenarannya itu. Dia sadar bahwa tindakan lebih membekas dari pada sekedar berkata, bekerja adalah manifestasi kekuatan iman karena dorongan firman Allah.¹⁰ Dalam surah Az-Zumar ayat: 39.

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.” (Qs. Az-Zumar: 39).¹¹

Ayat ini adalah perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan dan merasakannya sebagai bentuk nilai hukum yang luhur (ibadah).¹²

Kemudian Allah juga berfirman dalam surah At-Taubah ayat: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

⁹ Syamsul Rijal, dkk, *Syariat Islam Dan Paradigma Kemanusiaan...*, hlm. 160.

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.11.

¹¹ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 8*, Cet. 1 (Pustaka Imam Asy-Syai’i, 2008), hlm. 150.

¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.12.

Artinya: *Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah: 105).¹³

Seperti halnya pada kantor Walikota Banda Aceh yang merupakan bangunan administratif utama bagi pemerintahan dan pusat pelayanan publik pemerintahan Kota Banda Aceh, tuntutan terhadap wujudnya *spiritual at work* terhadap keberhasilan penegakan Syariat Islam di kalangan pegawai institusi tersebut menjadi semakin tinggi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, kinerja seseorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual. Jadi *spiritual at work* tentunya akan mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi pegawai yang ada di kantor walikota dalam meningkatkan eksistensinya terhadap pelayanan publik.

Oleh karena itu, agar dapat diketahui bagaimana penerapan dan pengaruh-pengaruh *spiritual at work* yang tersebut di atas dengan jelas, maka perlu dilakukan penelitian. Hal inilah yang mendorong penulis untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: ***Spiritual at Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh)***.

¹³ ‘Abdullah Bin Muhammad , *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 4*, Cet. 1 (Pustaka Imam Asy-Syai’i, 2008,) hlm. 203.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana sistem manajemen yang dijalankan di Kantor Walikota Banda Aceh sehingga munculnya *spiritual at work* di kalangan para pegawai dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam?
2. Bagaimana cara memotivasi para pegawai yang telah dilakukan oleh para pemimpin sehingga munculnya *spiritual at work* dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam pada kantor Walikota Banda Aceh?
3. Apa saja faktor pendukung dan hal-hal yang menghambat penerapan *spiritual at work* terhadap pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem manajemen yang dijalankan di Kantor Walikota Banda Aceh sehingga munculnya *spiritual at work* di kalangan para pegawai dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam.
2. Untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi para pegawai yang telah dilakukan oleh para pemimpin sehingga munculnya *spiritual at work* dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam pada kantor Walikota Banda Aceh.

3. Mengetahui apa saja faktor pendukung dan hal-hal yang menghambat penerapan *spiritual at work* terhadap pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis, disusun untuk menyelesaikan persyaratan akhir dari tahap mencapai gelar sarjana dalam ilmu komunikasi.
2. Secara teoritis, memperkaya dan mengembangkan kajian ilmu, terutama dalam hal *spiritual at work* dalam organisasi atau instansi pemerintah.
3. Secara praktis, diharapkan adanya *Spiritual at Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam pada kantor Walikota Banda Aceh*.

E. Defenisi Operasional

1. *Spiritual at Work*.

Spiritual merupakan turunan dari kata spiritualitas dan berasal dari kata *spirit* dan kata *spirit* diambil dari kata lain *spiritus* yang artinya bernafas. Spiritualitas berarti sesuatu yang *universal*, yaitu nilai, makna, dan tujuan hidup manusia yang tidak tergantung pada agama apapun yang dianut seseorang.¹⁴ Sedangkan spiritual mengandung arti yang berhubungan dengan spirit atau yang berhubungan dengan yang suci.¹⁵ *Spiritual at work* (Spiritualitas di tempat kerja) membantu membangun komitmen pegawai terhadap produktifitas dan menurunkan absensi dan keluar masuknya. Karyawan yang bekerja untuk sebuah

¹⁴ Danar Zohar dan Marshall Ian, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, (Bandaung: Mizan, 2005), hlm.63.

¹⁵ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, (Bandang Mizan, 2009), hlm.18.

organisasi yang menyertakan dan memodelkan nilai spiritual seperti keterbukaan, kebenaran, perkembangan personal dan pertumbuhan, membantu dan berbagi, dan penemuan makna dan tujuan melalui pekerjaannya akan mengidentifikasi organisasinya lebih dekat.

Spiritual at work yang penulis maksudkan dalam karya tulis disini adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah.

2. Syariat Islam.

Syariat Islam merupakan anugerah Allah yang diberikan kepada seluruh umat manusia demi mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Syariat Islam berisi aturan-aturan Allah dalam hal aqidah, ibadah dan muamalah.¹⁶ Syariat Islam yang dilaksanakan di Aceh dalam konteks hukum negara terdapat dalam pasal 125 UU No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh (UUPA).¹⁷

Dalam undang-undang ini Syariat Islam sudah menjadi hukum nasional, baik dalam proses penyusunan materi hukum, kelembagaan dan aparat penegak hukum, maupun peningkatan kesadaran hukum syariah. Pengaturan dan pembentukan Qanun Aceh yang bermateri syariah, pengaturan Makamah Syariah, Kejaksaan, Kepolisian, Polisi Wilayatul Hisbah, Baitul Mal dan berbagai

¹⁶ Syamsul Rijal, dkk, *Syariat Islam Dan Paradigma Kemanusiaan....*, hlm. 141.

¹⁷ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat*, (Banda Aceh, 2015), hlm. vii.

pengaturan lainnya tentang syariah menandakan Undang-undang No. 11 Tahun 2006 sebagai payung hukum pelaksanaan Syariat Islam di Aceh. Pasal 125 ayat (1) menyatakan bahwa pelaksanaan Syariat Islam di Aceh meliputi aqidah, syar'iyah, dan akhlak, dan Syariat Islam sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi ibadah, al-syakhshiyah (hukum keluarga), muamalah (hukum perdata), jinayah (hukum pidana), qadha' (peradilan), tarbiyah (pendidikan), dakwah, syiar, dan pembelaan Islam.¹⁸

3. Kantor Walikota Banda Aceh.

Kantor Walikota Banda Aceh yang merupakan bangunan pengelola administratif dan pusat pelayanan publik pemerintahan Kota Banda Aceh. Sebagai lembaga pelayanan masyarakat, pemerintah atau birokrasi menjadi jembatan antara aspirasi masyarakat yang diakomodir oleh institusi politik melalui lembaga legislatif dengan masyarakat yang secara langsung menerima dan menikmati pelayanan yang diberikan oleh tenaga yang tersebar di bawah payung sekretariat pemerintahan Kota Banda Aceh.

Kantor Walikota yang terletak dekat dengan Taman Sari dan Mesjid Raya Baiturrahman (Jl. Tgk. Abu Lam U No.7), disinilah Walikota dibantu oleh wakil Walikota dan para pegawai lainnya menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat. Lantai satu gedung ini digunakan untuk pelayanan publik, dengan adanya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), lantai dua untuk

¹⁸ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. viii.

Sekretariat Daerah, lantai tiga untuk Walikota, Wakil Walikota, dan lantai empat untuk Aula.

Sekalipun yang tertulis pada judul skripsi ini “*Spiritual at Work* Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (studi pada Kantor Walikota Banda Aceh),” namun penelitiannya diarahkan kepada para birokrat dan aparatur sipil negara atau pegawai negeri yang berada di dalam lingkungan perkarangan kantor Walikota di bawah koordinasi dan tanggung jawab Walikota beserta Wakil Walikota Banda Aceh, seperti Sekertaris Daerah (Sekda), para asisten, para staf ahli, para Kepala Dinas, para Kepala Bagian, para Kepala Sub Bagian (Kasubbag), dan sampai dengan para pegawai yang bertugas di Sekretariat Pemerintahan Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Menurut penelusuran yang telah penulis lakukan, belum ada kajian yang membahas secara mendetail dan lebih spesifik yang mengarah kepada Spiritual at Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (studi pada kantor Walikota Banda Aceh).

Adapun penelitian yang masih dapat dijadikan sebagai kajian yang relevan dengan penelitian ini, dapat ditemukan dalam skripsi Dian Maulita alumni Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry Prodi Manajemen Dakwah tentang Pelaksanaan Syariat Islam Dalam Penanggulangan *Maisir* di Kabupaten Pidie. Skripsi ini menjelaskan bahwa pelaksanaan Syariat Islam di Kabupaten Pidie dilaksanakan berdasarkan rujukan pada Qanun nomor 11 pemerintah Aceh tentang pelaksanaan Syariat Islam. Ia berjalan secara beriringan dengan didukung oleh Qanun-Qanun, dengan adanya hal tersebut cita-cita untuk mewujudkan Syariat Islam secara *kaffah* makin mendekati kenyataan. Dengan adanya pelaksanaan Syariat Islam diharapkan tidak ada lagi pelanggaran Syariat Islam di Pidie.¹

Skripsi Rahmad Saputra alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Prodi Manajemen Dakwah yang berjudul Sistem Kinerja Islami Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banda Aceh. Skripsi ini membahas tentang Badan Penanggulangan Bencana

¹ Dian Maulita, *Pelaksanaan Syariat Islam Dalam Penanggulangan Maisir di Kabupaten Pidie*, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negri Ar-Raniry ,Banda Aceh, 2016, hlm. 6.

Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh adalah salah satu badan pelayanan kepada masyarakat, maka oleh sebab itu dalam melayani masyarakat tidak terlepas dari visi dan misi kota Banda Aceh yaitu Model Kota Madani, kota Madani adalah kota yang bernafaskan Islam.²

Skripsi Bibi Kusumaab alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Prodi Pengembangan Masyarakat Islam yang berjudul Partisipasi Masyarakat Kecamatan Salang Kabupaten Simelue Dalam Pelaksanaan Syariat Islam. Skripsi ini menjelaskan bahwa partisipasi masyarakat dalam penerapan Syariat Islam sangat diperlukan strategi yang tepat untuk menempuh prosedur hukum yang berlaku sehingga niat baik menguraikan hukum Islam tidak melanggar hukum dan norma lainnya yang berlaku di negara ini. Sehubungan dengan itu, menurut penulis penerapan Syariat Islam di Aceh umumnya, di Kecamatan Salang Kabupaten Simelue khususnya saat ini harus mendapat kajian ulang yang mendalam, sehingga Islam di Kecamatan Salang tidak terkesan sebagai Islam yang radikal yang menghalalkan cara-cara kekerasan, tapi menjadi Islam yang berwibawa, bersahaja dan Rahmatan lil'alam.³

Adapun yang membedakan skripsi yang penulis teliti saat ini dengan skripsi Dian Maulita, Rahmad Saputra, dan Bibi Kusumaab adalah masalah penelitian, tempat penelitian, manfaat penelitian, dan fokus penelitian. Fokus penelitian yang penulis teliti ialah tentang tuntutan terhadap wujudnya *spiritual at*

² Rahmad Saputra, *Sistem Kinerja Islami Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banda Aceh*, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ,Banda Aceh, 2016, hlm. 5.

³ Bibi Kusumab, *Partisipasi Masyarakat Kecamatan Salang Kabupaten Simelue Dalam Pelaksanaan Syariat Islam*, Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ,Banda Aceh, 2014, hlm. 5-6.

work terhadap keberhasilan penegakan Syariat Islam di kalangan pegawai kantor Walikota Banda Aceh menjadi semakin tinggi.

B. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah aktivitas yang menentukan arah dan tujuan yang dicapai manusia sebagai organ sosial. Aktivitas komunikasi adalah aktivitas rutin yang kita anggap sebagai hal yang otomatis terjadi begitu saja. Kita tidak menyadari untuk melakukan komunikasi yang efektif. Sehingga kita tidak mempelajari secara khusus, seperti bagaimana menulis dan membaca secara tepat dan efektif, ataupun berbicara secara efektif dengan retorika bahasa serta menjadi pendengar yang baik.⁴

Komunikasi secara etimologi berasal dari bahasa latin, *communis* yang berarti sama atau *communicare* yang berarti membuat sama.⁵ Komunikasi yang tersebut di atas masih dalam pengertian yang sangat umum, karena baru tahap memahami makna komunikasi, dengan singkatnya baru bersifat informatif. Pengertian lebih lanjut apabila orang lain bisa menerima suatu paham dan keyakinan, melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, jadi bersifat persuasif.⁶

Komunikasi pada prinsipnya merupakan suatu proses yang melibatkan interaksi individu-individu yang berkomunikasi. Proses tersebut menyebabkan terjadinya pertukaran pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada

⁴ Maz Alvin, *Tantangan Kompetensi Komunikasi Bisnis di Masa Depan*, (Jakarta Barat: 2007), hlm.2.

⁵ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2005), hlm. 19.

⁶ Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: Rosdakarya, 2007), hlm. 9-10.

orang lain (komunikasikan). Pikiran bisa berupa gagasan informasi dan opini yang muncul dibenaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan dan keramahan yang timbul dari lubuk hati.⁷

Menurut James A.f. Stoner, dalam bukunya yang berjudul *Manajemen*, menyebutkan bahwa komunikasi adalah proses dimana seseorang memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan.⁸ Sedangkan definisi singkat yang dibuat oleh Harold D. Lasswell bahwa cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindakan komunikasi ialah menjawab pertanyaan “siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa, dan apa pengaruhnya”.⁹

Dari berbagai pengertian komunikasi yang diberikan oleh beberapa tokoh di atas, Onong uchiyama Effendi memberikan kesimpulan sendiri tentang komunikasi. Menurutnya komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun secara tidak langsung melalui media.¹⁰

2. Komunikasi Organisasi

Hubungan antara komunikasi dan organisasi sangatlah erat. Di dalam suatu organisasi, kegiatan komunikasi sangat dibutuhkan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Karena komunikasi merupakan hal yang tidak dapat terpisahkan dari seluruh aktivitas manusia, dan apabila tidak adanya proses

⁷ Zainuddin T, *Ilmu komunikasi Politik*, (Diktat Kuliah, 2007), hlm.21.

⁸ A. W. Widjaja, *Komunikasi (komunikasi dan Hubungan Masyarakat)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.8

⁹ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 19.

¹⁰ Mari Amir, *Etika Komunikasi Massa Dalam Pandangan Islam*, (Jakarta: Logos, 1999) hlm.22.

komunikasi dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Sebagaimana Miftah Thoha dalam karyanya *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* menjelaskan bahwa komunikasi merupakan kegiatan utama dalam membentuk organisasi.¹¹

Ada tiga unsur pokok organisasi, salah satunya ialah komunikasi, yang lain ialah tujuan organisasi serta kemauan. Komunikasi menjadikan dinamis suatu sistem kerja sama dalam organisasi dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang-orang yang ada di dalamnya. Menurut Kart dan Khan, ia mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dari suatu organisasi. Sedangkan menurut Goldhaber komunikasi organisasi adalah proses yang penciptaan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan selalu berubah-ubah.¹²

Sementara itu, Burhan Bugin dalam *bukunya Sosiologi Komunikasi* mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi dimana terjadi jaringan-jaringan pesan yang saling bergantung satu sama lain.¹³

¹¹ Mifthah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.169.

¹² Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, cet. Ke II, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 67.

¹³ Burhan Bugin, *Sosiologi Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 67.

C. Konsep Spiritual di Tempat Kerja

1. Pengertian Spiritual

Spiritual merupakan turunan dari kata spiritualitas dan berasal dari kata *spirit* dan kata *spirit* diambil dari kata lain *spiritus* yang artinya bernafas. Spiritualitas berarti sesuatu yang *universal*, yaitu nilai, makna, dan tujuan hidup manusia yang tidak tergantung pada agama apapun yang dianut seseorang.¹⁴ Sedangkan spiritual mengandung arti yang berhubungan dengan spirit atau yang berhubungan dengan yang suci.¹⁵ Spiritual merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang.¹⁶

Spiritualisme diartikan sebagai bagian dari aspek Ilahiah yang di anugerahkan kepada manusia. Dalam hal ini pengertian spiritualisme tidak merujuk dalam satu agama apapun. Spiritualisme adalah pengalaman atau keinginan mengenal Tuhan yang dilakukan secara pribadi. Spiritualisme melihat sesuatu secara lebih dalam, substansial dan mencari pemahaman yang sesungguhnya tidak hanya dari sudut permukaan dan jangka pendek.¹⁷

Riawan Amin mengungkapkan, yang di kutip dalam *The Celestia management*, Fenomena spiritualistas di tempat kerja sangat terkait dengan nilai dari agama-agama besar di dunia, antara lain Islam, Kristen, Hindu, Budha. Dalam agama Islam dikenal konsep kekhalifahan dan tauhid. Para pebisnis

¹⁴ Danar Zohar dan Marshall Ian, *Spiritual capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis...*, hlm.63.

¹⁵ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment toward God Corporate Governance...*, Hlm.18.

¹⁶ B. Aliah dan Purwakanta Hasan, *Psikologi Perkembangan Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001) hlm. 288.

¹⁷ Sofyan S Harhap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 6.

profesional merupakan wakil sekaligus hamba Allah, sehingga orang tidak akan melakukan bisnis sebagai permainan yang harus dimenangkan, melainkan sebagai cara untuk mempertemukan berbagai kebutuhan dari berbagai pihak yang berkepentingan. Dalam agama Kristen dikenal konsep panggilan jiwa (*vocation*), yaitu pekerjaan sebagai bentuk pelayanan atau dedikasi manusia terhadap Tuhan. Dalam agama Hindu terdapat konsep “karma yoga” bahwa kehidupan merupakan upaya penyatuan diri dengan Brahmana (Tuhan), melalui pekerjaan yang tidak mementingkan diri sendiri dengan memanfaatkan kemampuan fikiran dan fisik orang lain.¹⁸

Spiritualitas merupakan kesadaran seseorang tentang tujuan, tata nilai dan kebermaknaan dari setiap aktivitas kehidupan dalam konteks diri, kemanusiaan, alam semesta, perjalanan hidup, dan Tuhan. Sebenarnya rumusan spiritualitas tersebut tidak sama dengan agama (*religiulitas*). Namun, dalam konteks masyarakat Indonesia antara keduanya tidak dapat dipisahkan. Dalam arti bahwa peran agama adalah membangun atau mengembangkan kualitas spiritualitas umatnya dan pendalaman spiritualitas hendaknya dilakukan melalui pendekatan dan keyakinan agama masing-masing sehingga memunculkan sebuah kesadaran.¹⁹

2. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang

¹⁸Riawan Amin, *Menggagas Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm.62-63.

¹⁹Sumiyanto, *Kontruk Spiritualitas.....*, hlm. 42-43.

diyakini. Dari etos ini di kenal pula etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan nilai baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.²⁰

Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dengan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan* dalam agama Islam, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwin*). Senada dengan kata *ihsan*, di dalam Al-Qur'an kita temukan pula kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (an-Nam: 88). Akibatnya seorang muslim yang memiliki kepribadian yang qur'ani pastilah menunjukkan atos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati (*mediocre*).²¹

Etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna. Akibatnya, cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu berdasarkan

²⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.15.

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.15-16.

semangat untuk menuju kepada perbaikan (*improvement*) dan terus berupaya dengan amat bersungguh-sungguh menghindari yang negatif (*fasad*).²²

Etos juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah-daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang (*raja'*). Imam Al-Qusyairi mengartikan harapan sebagai keterpautan hati kepada yang diinginkannya terjadi dimasa yang akan datang²³.

Kita menyaksikan begitu banyak orang yang berhasil dan mampu mengubah wajah dunia, mereka adalah yang seluruh hidupnya diabdikan untuk mewujudkan pengetahuan dan harapannya tersebut melalui semangat kerja yang tak kenal kata mundur dan menyerah. Hidupnya menjadi bermakna karena ada harapan. Pantaslah Allah SWT menyeru kita untuk tetap memiliki harapan dan menggolongkan mereka yang berputus asa ke dalam golongan orang-orang yang sesat, sebagaimana firman-Nya²⁴:

قَالَ وَمَنْ يَقْنَطُ مِنْ رَحْمَةِ رَبِّهِ إِلَّا الضَّالُّونَ ﴿٥٦﴾

Artinya: Ibrahim berkata: “ Tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Rabb-nya, kecuali orang-orang yang sesat”. (QS. Al-Hijr: 56).²⁵

²² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.16.

²³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.16.

²⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.17.

²⁵ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 5....*, hlm.103-104.

3. Pengertian Kerja

Hampir di setiap sudut kehidupan, kita akan menyaksikan begitu banyak orang yang bekerja. Para salesman yang hilir mudik mendatangi toko dan rumah-rumah, para guru yang tekun berdiri di depan kelas, polisi yang mengatur lalu lintas dalam selingan hujan dan panas terik matahari, serta segudang profesi lainnya.²⁶

Firman Allah SWT:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).²⁷

Semuanya melakukan kegiatan (aktivitas), tetapi lihatlah bahwa dalam setiap aktivitasnya itu ada sesuatu yang dikejar, ada tujuan serta usaha (ikhtiar) yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti. Walaupun demikian tidaklah semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan karena dalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhi secara nalar, yaitu sebagai berikut:

- a. Aktivitasnya dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.

²⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami....*, hlm.24.

²⁷ ‘Abdullah Bin Muhammad , *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 4....*, hlm. 203.

Bekerja bukan hanya sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transedental yang sangat luhur. Baginya bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan *performance* hidupnya di hadapan Ilahi.

- b. Apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karenanya terkandung didalamnya suatu gairah, semangat untuk mengarahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.²⁸

Disisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengarahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan hanya bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang terbaik.²⁹

²⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.24.

²⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 25.

Firman Allah SWT:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya: “Sesungguhnya, kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya.” (QS. Al-Kahfi: 7).³⁰

Ayat ini mengetuk pintu hati pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Mereka sadar bahwa Allah menguji dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki amal atau perbuatan yang terbaik, bahkan mereka pun sadar bahwa persyaratan untuk dapat berjumpa dengan Allah hanyalah dengan berbuat amal-amal yang prestatif.³¹

Tampaklah dengan sangat transparan bahwa bekerja memberikan makna “keberadaan dirinya di hadapan Ilahi”. Dia bekerja secara optimal dan bebas dari segala belenggu atau tirani dengan cara tidak mau terikat atau bertuhankan sesuatu apapun. Dalam pengertian ini seorang muslim menjadi seseorang yang kreatif. Mereka mau melakukan eksplorasi, seperti adanya semacam “kegilaan” untuk menjadikan dirinya sebagai manusia terbaik. Hal ini karena dia sadar bahwa bumi dihamparkan luas bukan sekedar tempat dia menumpang hidup, melainkan justru untuk diolahnya sedemikian rupa untuk menggapai kehidupan yang lebih baik.³²

³⁰ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 5*, Cet. I (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syai’i, 2008) hal.231.

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami....*, hlm. 25.

³² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami....*, hlm. 26.

4. Ciri Etos Kerja Muslim

Karena budaya kerja islami bertumpu pada *akhlakul kharimah*, maka umat Islam menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus-menerus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat darinya adalah *minallah, fisabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah). Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada satu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan prestasi itu indah.³³

Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan *prestise*, dan tampil sebagai umat terbaik. Adapun beberapa ciri-ciri etos kerja islami adalah:

a. Mereka kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT swcara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin. Penjahat atau orang alim akan memperoleh deposito waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit, atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia menempatkan deposito waktunya tersebut.³⁴

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.73.

³⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.74.

b. Mereka memiliki moralitas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa Arab mempunyai arti: bersih, murni (tidak terkontaminasi), sebagai anatonim dari syirik (tercampur). Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bukan kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Cinta yang putih adalah bentuk keikhlasan yang tidak ingin menjadi rusak karena tercampur hal lain selain terpenuhinya dahaga cinta.

Mereka takut bahwa suatu pekerjaan yang dilatarbelakangi motivasi atau pamrih selain melaksanakan amanah, walaupun atas nama “ ikhlas dan cinta” akan menjadi komoditas semata-mata. Keikhlasan hanya akan menjadi lebel atau simbol dari pengesahan dirinya untuk berbuat munafik. Ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.³⁵

c. Mereka kecanduan kejujuran

Imam Al-Qusyairi mengatakan bahwa kata *shadiq* (orang yang jujur) berasal dari kata *shidq* (kejujuran). Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran³⁶. Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatannya tersebut atau integritas. Kejujuran dan integritas bagaikan dua sisi mata uang. Seseorang tidak cukup hanya memiliki kejujuran dan keikhlasan, tapi juga dibutuhkan nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya mereka siap menghadapi resiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan gagah berani,

³⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.78-80.

³⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.80.

kebanggaan, dan penuh sukacita dan tidak pernah terfikirkan untuk melemparkan tanggung jawab kepada orang lain.³⁷

d. Mereka memiliki komitmen (aqidah, aqad, i'tiqad)

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stersnya dan dilaporkan bahwa mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya itu.³⁸

e. Istiqamah, kuat pedirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yakni kemampuan untuk bersikap secara taat azas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berharap denagn situasi yang menekankan.

Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah. Seorang yang istiqamah tidak mudah berbelok arah betapapun godaan untuk mengubah tujuan bagi memikatnya. Dia tetap pada niat semula.³⁹

f. Mereka kecanduan disiplin

Disiplin adalah masalah kebiasaan, setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin sejati tidak dibentuk dalam satu-dua

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.81.

³⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.82.

³⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.86.

tahun, tetapi merupakan bentuk kebiasaan sejak mereka kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.⁴⁰

g. Konsekuensi dan berani menghadapi tantangan

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya setiap pilihan ditetapkan oleh pilihannya sendiri.

h. Mereka memiliki sikap percaya diri

Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan lampu yang terang benderang, memancarkan raut wajah yang cerah dan berkharisma. Orang yang berada di sekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tentram, dan *muthma'innah*.⁴¹

i. Mereka orang yang kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga diharapkannya hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Seorang yang kreatif bekerja dengan informasi, data, dan mengelolanya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.⁴²

j. Mereka merupakan orang yang bertanggung jawab

Takwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif di bawah semangat

⁴⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.87.

⁴¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.89-90.

⁴² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.91.

pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah kita bahwa dengan bertakwa berarti ada semacam nyala api di dalam kalbu yang mendorong pembuktian atau menunaikan rasa amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban kita sebagai hamba Allah.⁴³

k. Mereka bahagia karena melayani

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya.⁴⁴

l. Mereka memiliki harga diri

Harga diri yaitu penilaian terhadap diri sendiri bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri mengaruhi kreativitasnya, dan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut. Sikapnya terhadap dirinya sendiri mempunyai pengaruh langsung terhadap bagaimana ia menghayati setiap bagian hidupnya. Harga dirinya menjadi berbinar-binar ketika dia ingin menyebarkan nilai manfaat. Hidupnya penuh dengan gairah untuk menjadikan manusia yang senantiasa memberikan pelayanan kepada orang lain.⁴⁵

m. Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*)

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk memiliki kepemimpinan, sudah barang tentu seluruh dirinya merupakan bayang-bayang dari hukum dan kehendak Allah SWT sehingga keputusan dan kehadirannya

⁴³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.94.

⁴⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.96.

⁴⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.100.

mampu memengaruhi orang lain, lingkungan, dan ruang serta waktu dengan butiran nilai tauhid.

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinannya, tetapi tidak segan untuk menerima kritik bahkan mengikuti apa yang terbaik.⁴⁶

n. Mereka berorientasi ke masa depan

Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, “Ah, bagaimana nanti,” tetapi berkata, “Nanti bagaimana?” dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya suatu tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah ia tetapkan.

o. Hidup berhemat dan efisien

Dia akan selalu berhemat karena mujahid adalah seorang pelari maraton, lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh. Karenanya, akan tampaklah cara hidupnya yang sangat efisien di dalam mengelola setiap yang dimilikinya. Dia menjauhi sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adalah sekutunya setan.

Dia berhemat bukanlah ingin menumpuk kekayaan sehingga melahirkan sifat kikir individualistis, melainkan dikarenakan ada satu *reserve* bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat

⁴⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.102.

berarti mengestimasi apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Efisien berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat, dan akurat.⁴⁷

p. Memiliki jiwa wiraswasta

Dia memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (*ulil albab*) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.⁴⁸

q. Memiliki insting bertanding (*fastabiqul khairat*)

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra diri seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebijakan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan rasa penuh tanggung jawab sebagai pembuktian ayat Al-Qur'an yang telah menggoreskan kalamnya yang sangat motivatifasi.⁴⁹

Sebagaimana firman Allah SWT:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya “setiap umat ada kiblatnya (sendiri), maka hendaklah kamu sekalian berlomba-lomba (dalam kebaikan) dimana saja kamu berada dipastikan Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. Al-Baqarah: 148).⁵⁰

⁴⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.104-105.

⁴⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.107.

⁴⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.109.

⁵⁰ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 1*, Cet. 1 (Pustaka Imam Asy-Syai’i, 2008) hlm. 297.

Insting bertanding merupakan butir darah dan sekaligus mahkota kebesaran setiap muslim, yang sangat obsesif untuk selalu tampil meraih prestasi atau *achievements* yang tinggi.⁵¹

r. Keinginan untuk mandiri (*independent*)

Keyakinan akan nilai tauhid penghayatannya terhadap ikrar *iyyakana'budu*, menyebabkan setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya adalah jiwa yang merdeka. Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan aset, kemampuan, serta potensi Ilahiahnya yang sungguh sangat besar nilainya.

s. Mereka kecanduan belajar dan haus mencari ilmu

Setiap pribadi muslim diajarkan untuk mampu membaca lingkungan mulai dari yang mikro (dirinya sendiri) sampai pada makro (*universe*), bahkan menempatkan dirinya pada posisi sebagai subjek yang mampu berfikir radikal yaitu mempertanyakan, menyaksikan, dan kemudian mengambil kesimpulan untuk memperkuat argumentasi keimanan.⁵²

t. Memiliki semangat perantauan

Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi. Memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia. Jiwa perantauan mengantarkan dirinya untuk mandiri, menyesuaikan diri, dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain. Hal ini menyebabkan dirinya berwawasan universal, tidak

⁵¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.109.

⁵² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.114-116.

terperangkap dalam fanatisme sempit, apalagi chauvinisme yang merasa bahwa bangsa dan negaranya sajalah yang paling unggul.⁵³

u. Memperhatikan kesehatan dan gizi

Etos kerja pribadi muslim adalah etos yang sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesehatan jasmaninya.⁵⁴

v. Tangguh dan pantang menyerah

Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik umat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa saja yang menolak sunnahNya maka dia telah menolak nikmat Allah. Maka bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja yang Islami.

Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan, sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit, namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inivasi, kohetivitas kelompok, dan mampu memberikan prestasi yang tinngi bagi lingkungannya.⁵⁵

w. Berorientasi pada produktifitas

Seorang muslim itu seharusnya sangat menghayati bagaimana makna yang difirmankan Allah, yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya kemubaziran itu adalah benar-benar temannya setan. Dengan penghayatan ini, tumbuhlah sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja efesien (hemat energi).

⁵³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.120.

⁵⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.123.

⁵⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.125.

Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai peroduktif. Dengan demikian dia selalu berhitung efesien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dikeluarkan. Demikianlah karena setiap pribadi muslim sangat menghayati arti waktu sebagai aset, dia tidak mungkin membiarkan waktu berlalu tanpa arti.⁵⁶

x. Memperkaya jaringan silaturrahi

Bersilaturrahi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilaturrahi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati.⁵⁷

y. Mereka memiliki semangat untuk berubah (*spirit of change*)

Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada suatu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri! Betapapun hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, hal ini hanyalah sebuah kesia-siaan belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi, tidak ada elan-elan api yang menyala-nyala untuk mengubah diri.⁵⁸

⁵⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.128-129.

⁵⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.131.

⁵⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm.125.

5. Penerapan spiritual di tempat kerja

Menurut Cash, Cray dan Rood dalam jurnal Westu Adi Mulyono, Penerapan praktik keagamaan dan spiritualitas perlu diakomodasi di tempat kerja bukan sekedar pengakuan terhadap legitimasinya tetapi juga pada proses kerja yang efektif dan efisien. Akomodasi yang sering direkomendasikan adalah pemenuhan kebutuhan peribadatan (diluar kerja) dan manifestasi dalam pekerjaan.

Pandey, dalam jurnal Westu Adi Mulyono mengatakan, meskipun demikian, akomodasi spiritual di tempat kerja ini memiliki nilai baik dan buruk. Bernilai baik karena meningkatkan prestasi karyawan integritas, motivasi, kreativitas, dan kepuasan kerja. Cavanagh dan Bandsuch dalam jurnal Westu Adi Mulyono juga mengatakan, sedangkan nilai buruknya adalah perpecahan, curiga, dan tuduhan melakukan tindakan pilih kasih. Manager harus lebih berfokus terhadap peningkatan moral dan karakter yang baik, karena hal tersebut dapat menurunkan dampak buruknya.⁵⁹

Penerapan spiritual di tempat kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara ataupun aturan. Aturan tersebut tergantung dari kebijakan atasan dan bawahan menyepakatinya. Dalam hal ini terdapat beberapa penerapan spiritual di tempat kerja, yaitu:

a. Shalat

Shalat adalah tempat penampungan dari suatu energi yang tinggi dari seseorang yang berjuang sebagai khalifah yang berfungsi sebagai petugas yang

⁵⁹ Westu Adi Mulyono, Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di RSI FATIMAH CILACAP, FIK UI, 2010, <http://lib.ui.ac.id/file=digital/137188-T-Wastu%20Adi%20Mulyono.pdf>. di akses pada 08 Agustus 2017.

memakmurkan bumi (ibadah). Pelaksanaan shalat tepat waktu dan berjamaah merupakan pelaksanaan spiritual yang sangat baik dan berdampak baik pula bagi para karyawan. Disamping shalat sebagai tempat untuk menyeimbangkan dan melaraskan pikiran dan pelaksanaannya, shalat juga merupakan suatu mekanisme yang bisa menambah energi baru yang terakumulasi sehingga menjadi suatu kumpulan dorongan-dorongan dahsyat untuk segera, berkarya (beribadah) dan mengaplikasikan pemikirannya ke dalam realita.⁶⁰

Energi ini akan berubah menjadi suatu perjuangan nyata dalam menjalankan misi sebagai *rahmatan lil 'alamin*. Shalat akan menghasilkan suatu sumber daya manusia yang diilhami cahaya Tuhan yang akan turut berperan untuk menerangi bumi. Namun keseimbangan ini tidak bersifat statis seperti garis yang mendatar, tetapi seperti garis yang condong mengarah ke atas, kegiatan shalat itu sendiri akan meningkatkan dorongan dan energi dari waktu ke waktu.⁶¹

Beberapa hal dalam shalat yang bisa melatih serta menjaga kejernihan hati dan fikiran adalah sebagai berikut:

1) Melatih prinsip

Disinilah landasan dari segala landasan kecerdasan spiritual, ketentraman, kebijaksanaan, kepercayaan diri, integritas, dan motivasi. Disini pula terdapat sumber-sumber suara hati berasal, yang berasal dari 99 sifat Allah dan terekam di dalam jiwa manusia. Shalat adalah kunci dari pembangunan dan pelatihan prinsip, yaitu beriman dan tunduk kepada

⁶⁰Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, (Jakarta: 2001), hlm.203.

⁶¹Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*...,hlm.203-204.

Allah Yang Esa. Shalat sekaligus bertujuan untuk membuka sumber-sumber suara hati agar terus memberikan dan membimbing hidup seseorang, di samping juga melatih pendengaran hati agar peka dan mampu mendengar bisikan bawah sadar.⁶²

2) Melatih dan membentuk rasa aman

Bahwa segala kegiatan seseorang mulai dari shalatnya, ibadahnya (kegiatannya), kehidupannya dan hingga matinya, semata-mata hanya untuk Allah Yang Esa. Ini adalah suatu komitmen jiwa manusia dalam rangka menghadapi kondisi lingkungan yang serba tidak bisa diramalkan ini. Lingkungan akan selalu berubah dengan cepat, tetapi komitmen ini akan abadi di dalam jiwa yang kuat yang telah dipenuhi oleh kekuatan iman.⁶³

3) Melatih dan membentuk kepercayaan diri serta motivasi

Ucapan takbir Allahu Akhbar adalah salah satu pengakuan bahwa Allah-lah yang memiliki kebesaran, Allah telah menjadi Tuhannya dan sekaligus menjadi teladannya untuk meraih kemenangan. Apabila dihayati secara dalam dan sungguh-sungguh makna ucapa takbir ini, maka niscaya akan menghasilkan pribadi seseorang yang bermental juara.⁶⁴

⁶²Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.206.

⁶³Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.206.

⁶⁴Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.207.

4) Melatih kebijaksanaan

Kebijaksanaan adalah menyelaraskan antara satu suara hati dengan suara-suara hati lainnya. Di dalam satu kesatuan pernyataan, do'a, dan gerakan shalat merupakan suatu penggabungan berbagi sifat-sifat Allah dalam satu kesatuan tauhid yang tidak terpisahkan dan dalam satu keselarasan antara satu dorongan sifat dengan sifat lainnya juga antara pikiran dan tindakan.⁶⁵

5) Melatih integritas

Integritas adalah sebuah kesungguhan, kejujuran dan komitmen. Integritas adalah kejujuran terhadap diri sendiri. Integritas bekerja karena dorongan suara hati, bukan karena orang lain.⁶⁶

6) Melatih kepemimpinan

Kepemimpinana adalah sebuah pengaruh. Ia berangkat dari sebuah kepercayaan yang terbentuk dari sifat rahman dan rahim-Nya, integritas, bimbingan dan kepribadian. Shalat adalah bentuk pelatihan mental yang menghasilkan manusia yang bersifat rahman dan rahim, yang dibentuk dengan ucapan "*Bismillahirrahmanirrahim*" sebelum mulai bertindak. Pikiran serta doktrin terbentuk melalui shalat yang dilakukan secara disiplin setiap hari. Kemudian dilatih dan dibentuk integritasnya melalui shalat yang tulus, dimana hal ini akan membangun suatu kepercayaan serta sebuah teladan yang patut diikuti. Ketika duduk pada tahiyat akhir, ia

⁶⁵Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.207-208.

⁶⁶Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.208.

dibentuk untuk selalu memikirkan dan mendo'akan orang-orang di sekelilingnya. Iapun dilatih untuk menghaormati dan menghargai pemimpinnya (imam), menghargai Nabi dan Rasulnya (shalawat), di dalam tahiyat itu ia diwajibkan untuk memiliki kepribadian yang jelas yaitu dengan mengucapkan kalimat syahadat sebagai misi utamanya, sehingga pengikutnya akan jelas membaca dan mengetahui kemana arah kepemimpinannya itu. Disinilah shalat merupakan pelatihan kepemimpinan yang sesungguhnya dari Allah SWT.⁶⁷

7) Melatih keteraturan

Kunci dari prinsip keteraturan adalah sebuah disiplin. Disiplinlah yang akan mampu menjaga dan memelihara sebuah sistem yang terbentuk. Kedisiplinanlah yang akan mampu menciptakan sebuah sistem dan sebuah kepastian. Tanpa sebuah kedisiplinan maka sebuah tatanan akan hancur. Sebaliknya kedisiplinan akan menciptakan sebuah tatanan yang akan menghasilkan sebuah keberhasilan. Waktu telah ditentukan dengan pasti sehingga orang mampu melakukan shalat secara disiplin, niscaya akan menghasilkan pula pribadi-pribadi yang memiliki disiplin tinggi.⁶⁸

8) Pelatihan ketangguhan sosial

Bekerja dalam tim yang terkoordinasi entah itu tim kerja dalam perusahaan atau suku primitif, menuntut tingkat kecerdasan sosial lebih tinggi, serta ketrampilan membaca dan mengelola hubungan. Orang yang

⁶⁷Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.209-210.

⁶⁸Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.212.

kecerdasan sosialnya lebih tinggi merupakan orang yang paling banyak mempunyai keturunan yang mampu bertahan hidup. Shalat jama'ah adalah sebuah contoh pelatihan sekaligus simbol kondisi di atas. Mulai dari isi shalat itu sendiri seperti shalawat dan salam, kerapian barisan dalam shaff. Sistem imam dan ma'mum, kesatuan dan keseragaman gerakan, keamanan visi dan misi di dalam shalat, saling mendo'akan, dan bahkan cara memperbaiki imam apabila ia melakukan kesalahan.⁶⁹

b. Adzan

Adzan yang dikumandangkan secara antusias lima kali dalam sehari, akan mampu menularkan emosi dari isi ucapan adzan itu sendiri. Oleh karena itu alangkah baiknya ketika suara adzan berkumandang kita semua menghentikan segala aktifitas dan mendengarkan suara adzan yang dikumandangkan. Seperti ucapan "Allahu Akhbar" atau "Hayya 'Alash Shalaah), dan isi adzan lainnya yang secara keseluruhan akan mampu mempengaruhi dan membangkitkan semangat seseorang untuk meraih kemenangan dan memegang prinsip aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan aku bersaksi bahwa Muhammad utusan Allah.⁷⁰

6. Manfaat spiritualitas di tempat kerja.

Fry dalam jurnal Westu Ady Mulyono, isu-isu di tempat kerja telah menarik perhatian ilmu organisasi. Implikasinya terhadap kepemimpinan spiritual, riset, dan praktis telah menarik keingintahuan lebih mendalam terhadap spiritual.

⁶⁹ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.212-214.

⁷⁰ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)...*, hlm.214-215.

Lebih-lebih muncul bukti bahwa manfaatnya bukan hanya pada manfaat pribadi tetapi juga manfaat organisasi. Spiritualitas di tempat kerja membangun komitmen pegawai terhadap produktifitas dan menurunkan absensi dan keluar masuknya. Handler, Jurkiewicz dan Gia Calone, Kolodinsky, dalam jurnal Westu ady Mulyono juga mengatakan bahwa, karyawan yang bekerja untuk sebuah organisasi yang menyertakan dan memodelkan nilai spiritual seperti keterbukaan, kebenaran, perkembangan personal dan pertumbuhan, membantu dan berbagi, dan penemuan makna dan tujuan melalui pekerjaanya akan mengidentiikasikan organisasinya lebih dekat.⁷¹

Kesesuaian antara nilai spiritual individu karyawan dan nilai spiritual organisasi juga akan menghasilkan perasaan lebih terlibat dengan pekerjaan. Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan tingkat kepentingan pekerjaan terhadap citra diri seseorang, tingkat partisipasi aktif dalam pekerjaan, tingkatan ketika harga diri atau nilai diri dipengaruhi oleh persepsi terhadap tingkat performa, tingkatan kepentingan kerja dalam kehidupan, dan perluasan terhadap identifikasi individu secara psikologis dengan pekerjaan.

Kolodinski, dalam jurnal Westu Ady Mulyono mengatakan bahwa, karyawan yang merasakan spiritual di tempat kerja akan lebih besar merasakan terlibat dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempersepsikan adanya keterhubungan dan persamaan dalam organisasi dan yang memiliki makna dan tujuan kehidupan melalui pekerjaanya, akan menemukan makna penting pekerjaan dan secara psikologis memberikan penghargaan terhadap karyawan yang lainnya.

⁷¹ Westu Adi Mulyono, Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di RSI FATIMAH CILACAP, FIK UI, 2010...., di akses pada 08 Agustus 2017.

Baik nilai spiritual personal dan spiritual organisasional keduanya menjadi prediktif secara positif, interaksinya menghasilkan tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan secara lebih.⁷²

D. Syariat Islam

1. Pengertian Syariat Islam

Dalam tafsir Al-Misbah didefinisikan Syariat sebagai suatu jalan yang sangat jelas, luas dan mudah, berupa bimbingan dan peraturan tentang agama, maka dari itu kita harus senantiasa mengikuti Syariat yang telah diturunkan-Nya.⁷³ Syariat sebagai hukum Allah sangat teruji kemampuannya dalam tatanan hukum global, legitimasinya sebagai kebijakan publik tentu membutuhkan keseriusan, komitmen dan loyalitas yang tinggi diseluruh komponen masyarakat.⁷⁴

Menurut bahasa akar kata Islam berasal dari kata *aslama*, *yuslimu*, *islaman*. Makna kata Islam adalah menerima segala perintah dan menjauhi segala larangan Allah SWT.⁷⁵ Menurut istilah Islam merupakan petunjuk untuk memperoleh keselamatan hidup, baik di dunia maupun di akhirat kelak, Islam pula mengajarkan perdamaian dan kasih sayang bagi umatnya tanpa memandang warna kulit, dan status sosial.⁷⁶

⁷² Westu Adi Mulyono, Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di RSI FATIMAH CILACAP, FIK UI, 2010...., di akses pada 08 Agustus 2017.

⁷³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah (pesan, kesan, dan keserasian Alquran)*, (Jakarta: Lentera Hati, 2000), hlm. 47.

⁷⁴ Rusydi Ali Muhammad, *Konstansi Syariat Islam di Era Global*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh, 2001), hlm. 10.

⁷⁵ Gamal Komandoko, *Ensiklopedia Istilah Islam*, (Yogyakarta: Cakrawala, 2009), hlm. 12.

⁷⁶ Syamsurizal hamid, *Buku Pintar Agama Islam*, (Jakarta: Penebar Salam, 2003), hlm. 2.

2. Pelaksanaan Syariat Islam dan Qanun di Aceh.

Syari'at Islam adalah tuntunan ajaran Islam dalam semua aspek kehidupan. Peraturan Syari'at Islam di Aceh, diatur secara legal formal dalam UU No. 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Provinsi Daerah Istimewa Aceh dan UU No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh. Kedua undang-undang ini menjadi dasar kuat bagi Aceh untuk menjalankan Syariat Islam secara menyeluruh (*kaffah*). Hal ini menandakan Syariat Islam adalah bagian dari kebijakan negara yang diberlakukan di Aceh. Oleh karena itu, dalam konteks pelaksanaannya pun tidak terlepas dari tanggung jawab negara.⁷⁷

Dalam pasal 3 UU No. 44 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pelaksanaan Syariat Islam merupakan keistimewaan bagi Aceh. Keistimewaan ini merupakan bagian dari pengakuan bangsa Indonesia yang diberikan kepada daerah Aceh, karena perjuangan dan nilai-nilai hakiki masyarakat, yang tetap dipelihara secara turun temurun sebagai landasan spiritual, moral dan kemanusiaan. Keistimewaan yang dimiliki Aceh meliputi: penyelenggaraan kehidupan beragama, adat, pendidikan dan peran ulama dalam penetapan kebijakan daerah.⁷⁸

Penyelenggaraan kehidupan beragama yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan Syariat Islam dilakukan secara menyeluruh (*kaffah*). Artinya, seluruh dimensi kehidupan masyarakat Aceh mendapat pengaturan dari hukum syariah. Pengaturan tersebut meliputi dimensi politik, pemerintah, hukum ekonomi, pendidikan, kesehatan, sosial-budaya, dan lain-lain. Oleh karenanya, hukum yang

⁷⁷ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. v.

⁷⁸ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. v.

diberlakukan di Aceh adalah hukum yang bersumber pada ajaran agama yaitu Syariat Islam.⁷⁹

Syariat Islam yang dilaksanakan di Aceh dalam konteks hukum negara terdapat dalam pasal 125 UU No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (UUPA). Dalam undang-undang ini Syariat Islam sudah menjadi hukum nasional, baik dalam proses penyusunan materi hukum, kelembagaan dan aparat penegak hukum, maupun peningkatan kesadaran hukum syariah. Pengaturan dan pembentukan Qanun Aceh yang bermateri syariah, pengaturan Makamah Syariah, Kejaksaan, Kepolisian, Polisi Wilayatul Hisbah, Baitul Mal dan berbagai pengaturan lainnya tentang syariah menandakan Undang-undang No. 11 Tahun 2006 sebagai payung hukum pelaksanaan Syariat Islam di Aceh.⁸⁰ Syariat Islam dan pelaksanaannya:

- a. Syariat Islam yang dilaksanakan di Aceh meliputi aqidah, syar'iyah dan akhlak.
- b. Syariat Islam sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi: ibadah, ahwal al-syakhshiyah (hukum keluarga), muamalah (hukum perdata), jinayah (hukum pidana), qhada' (peradilan), tarbiyah (pendidikan), dakwah, syiar, dan pembelaan Islam.
- c. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan Syariat Islam sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Qanun Aceh.⁸¹

⁷⁹ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. v-vi.

⁸⁰ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. vii-viii.

⁸¹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh*, hlm. 101-102.

Undang-undang No. 11 Tahun 2006 menghendaki adanya sejumlah peraturan perundang-undangan organik lainnya, terutama Qanun Aceh dalam rangka pelaksanaan Syariat Islam. Qanun berfungsi sebagai peraturan perundang-undangan operasional untuk menjalankan amanat Undang-undang Pemerintah Aceh. Positivikasi hukum syariah dilakukan melalui legislasi (taqnin) antara Dewan perwakilan Rakyat Aceh (DPRA) dan Gubernur Aceh yang dituangkan dalam bentuk Qanun Aceh. Qanun-qanun inilah yang akan menjadi hukum materil dan hukum formil dalam rangka pelaksanaan Syariat Islam di Aceh.⁸²

Qanun Aceh adalah peraturan perundang-undangan sejenis peraturan daerah provinsi yang mengatur penyelenggaraan pemerintah dan kehidupan masyarakat Aceh (Pasal 1 butir 21 UUPA). Defenisi Qanun ini memberikan pemahaman bahwa Qanun di Aceh terdiri atas dua kategori yaitu Qanun yang mengatur materi penyelenggaraan pemerintahan dan Qanun yang mengatur materi penyelenggaraan kehidupan masyarakat Aceh. Qanun Aceh yang memuat materi hukum syariah termasuk dalam kategori Qanun yang berkaitan dengan penyelenggaraan kehidupan masyarakat Aceh.⁸³

Dalam rangka penyelenggaraan Syariat Islam secara *kaffah* melalui kekuasaan negara, pemerintah Aceh telah melahirkan sejumlah Qanun Aceh, baik yang mengatur kelembagaan hukum, hukum materil maupun hukum formil (hukum acara). Qanun tersebut antara lain:

- a. Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Aceh No. 5 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Syariat Islam di Propinsi Daerah istimewa Aceh.

⁸² Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. viii.

⁸³ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. ix.

- b. Qanun Aceh No. 10 Tahun 2002 tentang Peradilan Syariat Islam.
- c. Qanun Aceh No. 11 Tahun 2002 tentang Pelaksanaan Syariat islam bidang Akidah, Ibadah, dan Syiar Islam.
- d. Qanun Aceh No. 12 Tahun 2003 tentang Minuman Khamar dan Sejenisnya.
- e. Qanun Aceh No. 13 Tahun 2003 tentang Maisir (Perjudian).
- f. Qanun Aceh No. 14 Tahun 2003 tentang Khalwat (Mesum).
- g. Qanun Aceh No. 7 Tahun 2004 tentang Pengelola Zakat.
- h. Qanun Aceh No. 11 Tahun 2004 tentang Tugas Fungsional Kepolisian Daerah Nanggroe Aceh Darussalam.
- i. Qanun Aceh No. 9 Tahun 2008 tentang pembinaan Kehidupan Adat dan Adat Istiadat.
- j. Qanun Aceh No. 10 Tahun 2008 tentang Kelembagaan Adat.
- k. Qanun Aceh No. 2 Tahun 2008 tentang Majelis Permusyawaratan Ulama.
- l. Qanun Aceh No. 10 Tahun 2010 tentang Baitul Mal.
- m. Qanun Aceh No. 7 Tahun 2013 tentang Hukum Acara Jinayat.
- n. Qanun Aceh No. 6 Tahun 2014 tentang Pokok-pokok Syariat Islam.⁸⁴

Perda No. 5 Tahun 1999 menyebut Perda dengan nama Syariat Islam. Hal ini di dasarkan kepada konsep bahwa hanya dengan Syariat Islam keselamatan dunia dan akhirat akan tercapai. Sesungguhnya fondasi Syariat adalah aqidah, maka pembenahan dan pemurnian aqidah termasuk dalam agenda pelaksanaan

⁸⁴ Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat...*, hlm. ix.

Syariat Islam. Jika aqidah atau Fondasi suatu bangunan kurang kokoh maka keselamatan gedungnya diragukan. Oleh karena itulah aqidah dan syariah perlu serentak dibangun dan dilaksanakan.⁸⁵

Sejak adanya hak otonomi khusus, Aceh mulai membenah diri dalam menjalankan peraturan agama di bawah naungan konstitusi negara. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa beberapa undang-undang yang berkaitan dengan pelaksanaan Syariat Islam telah dirintis dan diterapkan di Aceh. Untuk berpartisipasi dalam menunjang Implementasi Syariat Islam secara *Kaffah* di Aceh sejak disahkannya undang-undang tentang Syariat Islam, sebagai intelektual muslim Aceh telah berupaya merumuskan dan menyediakan konsep-konsep pelaksanaannya, tetapi terkadang konsep tersebut belum mewakili aspirasi diri intelektual lainnya sehingga menimbulkan berbagai kritikan dan debat kusir yang tentunya tidak membawa efek positif. Sementara itu para intelektual yang merasa inspirasinya tidak terakomodir juga tidak menawarkan konsep lain yang lebih solutif dan konstruktif.⁸⁶

Syariat Islam adalah kebutuhan dasar semua manusia yang akan membawa keselamatan diri, keluarga, dan masyarakat banyak. Melalui ketentuan Syariat Islam yang berisi berbagai perintah, larangan dan petunjuk-petunjuk Allah SWT,

⁸⁵ M. Hasan Basri, *Di Bawah Naungan Syariat Islam Nanggroe Aceh Darussalam Membangun Jati Diri Mengikis Kebatilan Dan Menepis Kejahilan*, cet. 1, (Banda Aceh: Dept. II Publikasi dan Hubungan Masyarakat Dewan Kemakmuran Masjid Aceh (DKMA) Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, 2003), hlm.79.

⁸⁶ Abdurrahman An Nahlawi, *Pendidikan Islam, Rumah dan Masyarakat*. (Jakarta: Gema Insani, 1995), hlm.82.

dimaksudnya hanyalah untuk keselamatan hidup manusia di dunia dan di akhirat.⁸⁷

Sebagaimana kita ketahui sudah sejak bulan Meret tahun 2001 di Aceh sudah diberlakukan Hukum Syariat Islam. Sudah 16 Tahun lamanya syari'at islam di Aceh di terapkan. Namun, apakah sudah diterima dengan baik oleh masyarakat Aceh atautkah masyarakat hanya melakukannya dikarenakan sanksi yang ia dapat dan tidak menjalankannya, atau dikarenakan pandangan orang lain buruk pada agama. Syariat Islam adalah ajaran Islam yang membicarakan baik makhluk ciptaan Allah maupun hamba Allah.⁸⁸

3. Tujuan Syariat Islam

Tujuan hukum Islam adalah kemaslahatan hidup manusia, baik rohani maupun jasmani, individual dan sosial. Kemaslahatan itu tidak hanya untuk kehidupan dunia ini saja tetapi juga untuk kehidupan yang kekal di akhirat kelak. Tujuan Syariat Islam ada enam pokok yang menjadi landasan utama yang harus dipraktekkan dalam melaksanakannya⁸⁹, yaitu:

a. Memelihara agama (*Hifzh al-Din*)

Agama Islam harus dibela dari ancaman orang-orang yang tidak bertanggung-jawab yang hendak merusak aqidah, ibadah dan akhlak umat. Beragama merupakan kekhususan bagi manusia, merupakan kebutuhan utama

⁸⁷ Abdurrahman An Nahlawi, *Pendidikan Islam, Rumah dan Masyarakat...*, hlm.83.

⁸⁸ Abdurrahman An Nahlawi, *Pendidikan Islam, Rumah dan Masyarakat...*, hlm.83.

⁸⁹ Rusydi Ali Muhammad, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2003), hlm. 47.

yang harus dipenuhi karena agamalah yang dapat menyentuh nurani manusia. Allah memerintahkan kita untuk tetap berusaha menegakkan agama.⁹⁰

Firman Allah SWT:

﴿ شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ ۚ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ ۚ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ ﴾

Artinya: “Dia Allah telah mewasiatkan kepadamu tentang agama yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah kami wahyukan kepadamu (Muhammad) dan apa yang telah kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa, dan Isa yaitu, tegakkanlah agama (keimanan dan ketakwaan) dan janganlah kamu berpeceh-belah di dalamnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik (untuk mengikuti) agama yang kamu serukan kepada mereka. Allah menarik kepada agama itu orang yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali kepada-Nya.” (QS. Asy-Syura: 13).⁹¹

b. Memelihara Jiwa (*Hifzh al-Nafs*)

Agama Islam sangat menghargai jiwa seseorang. Oleh sebab itu, diberlakukanlah hukum qishash yang merupakan suatu bentuk hukum pembalasan. Seseorang yang telah membunuh orang lain akan dibunuh, seseorang yang telah mencederai orang lain, akan dicerai, seseorang yang telah menyakiti orang lain, akan disakiti secara setimpal. Dengan demikian seseorang akan takut melakukan kejahatan.⁹² Ayat Al-Qur'an menegaskan:

⁹⁰ Rusydi Ali Muhammad, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh...*, hlm. 47.

⁹¹ 'Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 7*, cet. 1, (Jakarta: Putaka Imam Asy-Syai'i, 2004), hlm. 236.

⁹² Rusydi Ali Muhammad, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh...*, hlm. 48.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ ۖ الْحُرُّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ ۖ وَالْأُنثَىٰ
بِالْأُنثَىٰ ۚ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتَّبَاعُ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ بِإِحْسَنٍ ۚ ذَٰلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن
رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ ۚ فَمَنِ اعْتَدَىٰ بَعْدَ ذَٰلِكَ فَلَهُ عَذَابٌ أَلِيمٌ ﴿١٧٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman! diwajibkan atas kamu (melaksanakan) qisas berkenaan dengan orang-orang yang dibunuh. Orang merdeka dengan orang merdeka, hamba sahaya dengan hamba sahaya, dan perempuan dengan perempuan. Tetapi barangsiapa yang memperoleh maaf dari saudaranya, hendaklah ia mengikutinya dengan baik, dan membayar diat (tebusan) kepadanya dengan baik (pula). Yang demikian itu adalah keringanan dan rahmat dari Tuhanmu. Barangsiapa yang melampaui batas setelah itu, maka dia mendapatkan azab yang sangat pedih.” (Qs. Al-Baqarah: 178).⁹³

Dengan adanya Syariat Islam, maka pembunuhan akan tertanggulangi karena calon pembunuh akan berfikir ulang untuk membunuh karena nyawa sebagai taruhannya. Dengan begitu jiwa orang beriman akan terpelihara.⁹⁴

c. Memelihara akal (*Hifzh al-‘Aql*)

Kedudukan akal manusia dalam pandangan Islam amatlah penting. Akal manusia dibutuhkan untuk memikirkan ayat-ayat Qauliyah (Al-Quran) dan kauniah (sunnatullah) menuju manusia kamil. Salah satu cara yang paling utama dalam memelihara akal adalah dengan menghindari khamar (minuman keras) dan judi.

⁹³ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*, hlm. 27.

⁹⁴ Rusydi Ali Muhammad, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh...*, hlm. 48.

Ayat-ayat Al-Quran menjelaskan sebagai berikut:

﴿يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ ۖ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا ۚ وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْغَفْوُ ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ﴾

Artinya: “Mereka bertanya kepadamu (Muhammad) tentang khamar dan judi. Katakanlah, “Pada keduanya itu terdapat dosa besar dan beberapa manfaat bagi manusia. Tetapi dosanya lebih besar dari manfaatnya.” Dan mereka menanyakan kepadamu (tentang) apa yang (harus) mereka nakahkan. Katakanlah, yang lebih dari keperluan. “Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu berikir.” (QS Al-Baqarah: 219).⁹⁵

Syariat Islam akan memelihara manusia dari dosa bermabuk-mabukkan dan dosa perjudian.⁹⁶

d. Memelihara keturunan (*Hifzh al-Nash*)

Islam secara jelas mengatur pernikahan dan mengharamkan zina, di dalam Syariat Islam telah jelas ditentukan siapa saja yang boleh nikahi dan siapa saja yang tidak boleh dinikahi. Al-Quran telah mengatur hal-hal ini:

الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُم بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ وَلَيَشْهَدَ عَذَابُهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “Pezina perempuan dan pezina laki-laki, deralah masing-masing dari keduanya seratus kali, dan janganlah rasa belas kasihan kepada keduanya mencegah kamu untuk (menjalankan) agama (hukum) Allah, jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian; dan hendaklah

⁹⁵ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir 1...*, hlm. 422.

⁹⁶ Rusydi Ali Muhammad, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh...*, hlm. 48.

(pelaksanaan) hukuman mereka disaksikan oleh sebagian orang-orang yang beriman.” (Qs. An-Nur: 2).⁹⁷

Syariat Islam akan menghukum dengan tegas secara fisik (dengan cambuk) dan emosional (dengan disaksikan orang banyak) agar para pezina bertaubat.⁹⁸

e. Memelihara harta (*Hifzh al-Mal*)

Dengan adanya Syariat Islam, maka para pemilik harta benda akan merasa lebih aman, karena Islam mengenal hukum Had, yaitu potong tangan atau kaki. Seperti yang tertulis di dalam Al-Quran:

وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءُ بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Adapun orang laki-laki dan perempuan yang mencuri, potonglah tangan keduanya (sebagai) balasan atas perbuatan yang mereka lakukan dan sebagai siksaan dari Allah. Dan Allah Maha Perkasa, Maha Bijaksana.” (Qs. Al-Maidah: 38).⁹⁹

Hukum ini bukan dilakukan semena-mena. Ada batasan tertentu dan alasan yang sangat kuat sebelum diputuskan. Jadi bukan berarti orang mencuri dengan serta merta dihukum potong tangan. Dilihat dulu akar masalahnya dan apa yang dicurinya serta kadarnya. Dengan demikian Syariat Islam akan menjadi andalan dalam menjaga suasana tertib masyarakat terhadap berbagai tindak pencurian.¹⁰⁰

f. Memelihara lingkungan (*Hifzh al-Bi-al*)

Dalam perspektif Islam Manusia dan lingkungan memiliki hubungan relasi yang sangat erat karena Allah Swt menciptakan alam ini termasuk di dalamnya

⁹⁷ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 6*, cet, I, (Bogor: Pustaka Imam asy, Syai’i, 2004), hlm. 1.

⁹⁸ Rusydi Ali Muhammad, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh...*, hlm. 48.

⁹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*, hlm. 114.

¹⁰⁰ Rusydi Ali Muhammad, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh...*, hlm. 49.

manusia dan lingkungan dalam keseimbangan dan keserasian. Keseimbangan dan keserasian ini harus dijaga agar tidak mengalami kerusakan. Kelangsungan kehidupan di alam ini pun saling terkait yang jika salah satu komponen mengalami gangguan luar biasa maka akan berpengaruh terhadap komponen yang lain.¹⁰¹

Firman Allah SWT:

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ

يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾

Artinya: “Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusi, Allah menghendaki agar mereka merasakan sebagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar).” (QS. Ar-Rum: 41).¹⁰²

Dalam perspektif etika lingkungan (*etics of environment*), komponen paling penting hubungan antara manusia dan lingkungan adalah pengawasan manusia. Tujuan agama adalah melindungi, menjaga serta merawat agama, kehidupan, akal budi dan akal pikir, anak cucu serta sifat juga merawat persamaan serta kebebasan. Melindungi, menjaga dan merawat lingkungan adalah tujuan utama dari hubungan dimaksud.¹⁰³

¹⁰¹ Alef Theria Wasim, *Ekologi Agama dan Studi Agama-agama*, (Yogyakarta: Oasis Publisher, 2005), hlm. 78.

¹⁰² ‘Abdullan Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir* 6..., hlm. 379.

¹⁰³ Alef Theria Wasim, *Ekologi Agama dan Studi Agama-agama...*, hlm. 78.

4. Karakteristik Syariat Islam

Karakteristik syari'ah Islam muncul dari dasar-dasar wahyu illahi yang secara sistematis mampu memberi implementasi bagi kehidupan ummat manusia sehari-hari, baik melalui *tasyri'*, *manhaj*, *nizam*, *ghayah al-quswā* (tujuan utama) kehidupan. Karenanya Islam secara umum, demikian juga syari'ah Islam, bukanlah kumpulan kompromi antara Barat dan Timur, bukan pula integrasi antara ideologi-ideologi dunia, bahkan bukan dualitas haq dan batil. Ia adalah syari'ah *asy-Syumūliyyah min ar-Rabb al-'ālamīn*.¹⁰⁴

Karakteristik tersebut juga merupakan upaya yang diarahkan untuk mengungkap tuduhan dan cercaan musuh-musuh Islam yang anti Syari'ah Islam, sekaligus menepis anggapan-anggapan yang salah terhadapnya. Selanjutnya sebagaimana fungsi dan kedudukan syari'ah Islam, berikut beberapa karakteristik syari'ah Islam.¹⁰⁵

a. Ketauhidan

Tauhidiyyah adalah konsep yang menjelaskan tentang adanya sesuatu penguasa alam raya yang tunggal dan mengatur sesuatu yang berada diluar dan didalamnya. Allah lah yang menciptakan segala yang ada di jagat ini, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Melalui kekuasaanNya, semua makhluk harus tunduk dan beribadah kepada-Nya. Allah Swt berfirman:

يُرِيدُونَ أَن يُطْفِئُوا نُورَ اللَّهِ بِأَفْوَاهِهِمْ وَيَأْبَى اللَّهُ إِلَّأ أَن يُتِمَّ نُورُهُ وَلَوْ كَرِهَ الْكَافِرُونَ



¹⁰⁴ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah*, (Iskandariyah, Kairo: Dar 'Umar bin Khottab, 2001), hlm. 39.

¹⁰⁵ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah...*, hlm. 39.

Artinya: “Mereka berkehendak memadamkan cahaya Allah dengan mulut-mulut mereka, padahal Allah enggan selain menyempurnakan cahaya-Nya, walaupun orang-orang kafir itu tidak menyukai.” (Qs. At-Taubah:32).¹⁰⁶

b. Humanis (*Insaniyah*)

Bukti insaniyah syari’ah Islam, karena Islam kaya dengan nilai-nilai kemanusiaan, menjaga fitrah, mengakui eksistensi manusia secara keseluruhan baik jasmani maupun ruhani, dan menjaga kehormatannya sewaktu hidup maupun sesudah mati, bukan hanya untuk suatu kaum atau kelompok bahkan tanpa membedakan agama.¹⁰⁷ Syariat Islam diciptakan untuk manusia dengan syariat insaniyah, sesuai dengan kapasitasnya tanpa menghiraukan ras, warna kulit tana air dan status.

Sebagaimana firman Allah SWT:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾

Artinya: “Dan sesungguhnya, Kami telah muliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.” (Qs. Al-Isra’: 70).¹⁰⁸

c. Komprehensif (*Syumuliyah*)

Syariat Islam mengatur seluruh aspek kehidupan, Syariah Islam tidak hanya mengatur tentang ibadah ritual saja, namun juga mengatur seluruh sendi kehidupan manusia, baik kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa, negara

¹⁰⁶ M. Quraish Shihab, *Tasir Al-Misbah (pesan kesan dan keserasian Al-Quran)*, Volume 5, cet. III, (Jakarta: Penerbit Lentera Hati), hlm. 578.

¹⁰⁷ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah...*, hlm. 42.

¹⁰⁸ ‘Abdullah Bib Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 5...*, hlm. 189.

bahkan dunia internasional. Dengan demikian syariah Islam dapat diterapkan dimana saja, dan dibelahan bumi mana saja. Selain itu, ia juga dapat diterapkan di segala zaman dan era. Secara global *syumuliyah* syari'ah terkait dengan aspek aqidah, aspek akhlak, dan aspek 'Amaliyah.¹⁰⁹

Firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ
 عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, Masuklah kamu ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya, ia musuh yang nyata bagimu.” (Qs. Al-Baqarah: 208).¹¹⁰

d. Moderat (*Wāsathiyah*)

Wasāthiyah yang berarti menengah, moderat dan adil. Syariah islam bersifat menengah dan adil. Tidak *guluw* (keterlaluan), *tafriṭ* (berlebihan), dan *ifraṭ* (serba kekurangan). Umat Islam yang komitmen melaksanakan ajaran Islam yang moderat ini juga bersifat menengah.¹¹¹ Sebagaimana firman Allah SWT:

Artinya: “Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam) “umat pertengahan” agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Kami tidak menjadikan kiblat yang (dahulu) kamu (berkiblat) kepadanya, melainkan agar Kami mengetahui siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang berbalik kebelakang. Sungguh, (pemindahan kiblat) itu sangat berat, kecuali bagi orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah. Dan Allah

¹⁰⁹ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah*..., hlm. 42.

¹¹⁰ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 1*..., hlm. 422.

¹¹¹ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah*..., hlm. 43.

*tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepada manusia.” (Qs. Al-Baqarah:143).*¹¹²

Menengah dan adil adalah sifat ber-keseimbangan (*at-Tawāzūn*). Keseimbangan dalam sikap, keseimbangan akhlak, ibadah, akidah, dan lainnya. Sikap ekstrim adalah sikap yang jauh dari karakteristik ajaran Islam. Baik ekstrim dalam hal akidah, sikap, maupun ibadah. Dan tidak berlebihan kalau kita katakan bahwa keadilan dan keseimbangan adalah karakter asli keilmuan dan budaya Islam sepanjang masa.¹¹³

e. Realistis (*Waqi'iyah*)

Syariah dan ajaran Islam itu bersifat realistis. Ia membumi dan mudah diaplikasikan oleh semua manusia. Diantara konstektual dan realistis Islam adalah:

(a) *Waqi'iyah fi al-'Aqidah*, artinya Islam datang dengan sistem aqidah *waqi'iyah*, Karena aqidah Islamiyah mengungkapkan serangkaian hakikat yang terbukti dalam alam realitas ini, dan bukan seperangkat khayalan yang terbesit dalam benak hati dan pikiran. Aqidah Islamiyah menyuguhkan hakikat-hakikat yang dapat diterima akal dan membawa ketenangan jiwa serta tidak bertentangan dengan fitrah salimah (bersih).

(b) *Waqi'iyah fi al-'Ibādah*, Islam datang dengan sistem ibadah yang *Waqi'iyah*. Karena Islam paham betul akan kondisi spiritualitas manusia yang memerlukan *ittiṣāl* (melakukan kontak) dengan Allah. Sehingga Islam pun mewajibkan amal-amal ibadah yang melegakan kehausan ruhani, memberikan

¹¹² 'Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir 1...*, hlm. 485.

¹¹³ Abdulkarim Zidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah...*, hlm. 43.

kepuasan fitrah dan mengisi kekosongan jiwa. Akan tetapi Islam juga menjaga kemampuan yang terbatas yang dimiliki manusia. Sehingga Islam pun tidak membebaninya dengan sesuatu yang justru akan memberatkan dan menyakitkan.

(c) *Waqi'iyah at-Tarbiyah Islamiyah*, yakni syari'ah Islamiyah berinteraksi secara integratif dengan manusia sesuai dengan posisinya, sebagai daging, darah, pikiran, perasaan, emosi, kecenderungan, spiritual, dan unsur-unsur lainnya. Islam mentarbiyah kaum muslimin untuk mencapai kehidupan yang waqi'iyah yang seimbang. Islam tidak membiarkan kaum muslimin tenggelam dalam arus kecenderungan insaniyah, apalagi insaniyah yang rendah, hingga tidak ada yang tersisa sedikitpun untuk Rabbnya,

(d) *Waqi'iyah fi al-Hukm al-Islamiyah*, artinya syari'ah Islam datang dengan *waqi'iyah*, tidak mengabaikan konteks yang ada pada setiap perkara yang dihalalkan dan yang diharamkan, yang mutasyabihat maupun yang muhkamat, yang qath'i maupun yang dzani. Ia tidak melalaikan konteks disetiap aturan dan perundang-undangan yang diperuntukan bagi individu, keluarga, masyarakat, negara dan kemanusiaan, *al-'alamiyah* (internasional). Islam tidak mengharamkan sesuatu yang memang betul-betul dibutuhkan oleh manusia dalam realitas kehidupannya.¹¹⁴

¹¹⁴ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah*..., hlm. 43-44.

Firman Allah SWT:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۖ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang dikerjakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), "Ya Rabb kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Rabb kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Rabb kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir". (Qs. Al-Baqarah: 286).¹¹⁵

f. Etis (Akhlaqiyah)

Sesungguhnya telah jelas dan tegas bahwa keistimewaan syari'ah Islam juga dalam membentuk akhlak dan moral dalam keseluruhan aspeknya. Inilah yang membedakan syari'ah Islam dengan qanun lainnya. Hakikat moral dalam syari'ah Islam adalah moralitas *Rabbaniyah*, artinya meletakkan wahyu Ilahi sebagai prinsip dan menetapkan dasar-dasarnya yang menjelaskan rambu-rambu kepribadian Islami.¹¹⁶

¹¹⁵ 'Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 1...*, hlm. 576.

¹¹⁶ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah...*, hlm. 45.

Friman Allah SWT :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (QS Ali Imran : 159).¹¹⁷

g. Keteraturan (*Tanāsuq*)

Karakteristik syari'ah Islam lainnya adalah *tanāsuq*, maksudnya semua bagian-bagiannya masing-masing bekerja secara teratur, kompak dan seimbang dalam rangka mencapai satu *hadaḥ* (tujuan) bersama. Antara yang satu dengan yang lainnya tidak berbenturan tetapi sejalan dan seirama, teratur dan rapih. Karenanya karakter ini juga disebut *takāmul* (konprehensif). Keteraturan ini sangat erat kaitannya dengan *murūnah* (luwes dan fleksibel), karena jika tidak demikian bisa dipastikan adanya benturan dalam aspek-aspeknya.¹¹⁸

Firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ
اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “Hai manusia! Sesungguhnya, Kami telah menciptakanmu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikanmu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya,

¹¹⁷ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Karsir* Jilid 1..., hlm. 757.

¹¹⁸ Abdulkarim Zaidan, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah*..., hlm. 45-46.

*orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Qs. Al-Hujarat: 13).*¹¹⁹

h. Keseimbangan (*Tawāzuniyyah*)

Tawazuniyyah adalah konsep keseimbangan dalam segala sendi dan dalam pengungkapan-pengungkapannya. Keseimbangan konsep Islam juga tidak terombang-ambing kesana-sini, dari berlebihan disana-sini, dan dari berbagai benturan. Konsep Islam juga selamat dari kerusakan-kerusakan dan kekurangan. Seperti firman Allah Swt:

الَّذِي خَلَقَكَ فَسَوَّاكَ فَعَدَلَكَ ﴿٧﴾

Artinya: “Yang telah menciptakanmu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh)mu seimbang. (Qs. Al-Infitar: 7).

i. Aktif Kreatif (*Ta’ammuliyyah*)

Ta’amuliyyah yaitu keaktifan dalam hubungan Allah SWT dengan alam dan manusia serta keaktifan manusia itu sendiri dalam berbagai bidang kegiatannya. Sifat-sifat Allah dalam konsep Islam bukanlah sifat-sifat yang pasif. Konsep manusia tentang Tuhannya dan keterkaitan sifat-sifatNya dengan kehidupan manusia itulah yang menentukan nilai Tuhan di dalam dirinya, disamping menentukan juga sikap kepadaNya. Firman Allah Swt:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧٩﴾

¹¹⁹ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Karsir Jilid 9*, cet. III, (Pustaka Imam Asy-Syai’i, 2011), hlm. 105).

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (Qs. Al-Kahi: 7)¹²⁰

j. Keadilan

Keadilan mutlak. Syariat Islam tidak memperhatikan sekelompok rakyat tanpa sekelompok lainnya atau satu tingkatan orang tanpa tingkatan lainnya. Syariat Islam juga tidak memperhatikan satu aspek dan mengabaikan aspek lainnya. Sebagaimana firman Allah SWT:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Qs. An-Nahl: 90).¹²¹

k. Rahmat dan kemaslahatan umat manusia (*Rahmah wa Mashlahah*)

Syariat Islam bertujuan untuk membina dan menjaga serta memenuhi hajat hidup manusia dari berbagai dimensi, menghindarkan perbuatan manusia yang didominasi oleh otoritas hawa nafsu dan kembali pada tujuan hidupnya yaitu untuk mengabdikan kepada Allah semata. Menjaga manusia tetap utuh eksistensinya, serta menjaga syariat sendiri sebagai amanah Allah yang harus dilaksanakan.¹²²

Firman Allah SWT:

¹²⁰ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Karsir* 5..., hlm. 231.

¹²¹ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Karsir* 5..., hlm. 82.

¹²² Muhaemin, dkk, *Dimensi-Dimensi Studi Islam*, cet. I (Surabaya: Karya Abitama, 1994) hlm.30.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٠٧﴾

Artinya: “Dan tidaklah Kami mengutusmu, melainkan (menjadi) rahmat bagi semesta alam.” (Qs. Al-Anbiya: 107).¹²³

1. Toleransi (*Tasāmuḥ*)

Toleransi dapat diartikan sebagai sikap membiarkan, membolehkan, baik berupa pendirian, kepercayaan, dan kelakuan yang dimiliki seseorang atas yang lainnya. Dengan kata lain, toleransi adalah sikap lapang dada terhadap prinsip orang lain. Toleransi tidak berarti seseorang harus mengorbankan kepercayaan atau prinsip yang dianutnya. Dalam toleransi sebaliknya tercermin sikap yang kuat atau istiqomah untuk memegang keyakinan atau pendapat sendiri.¹²⁴

Firman Allah SWT:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ ۚ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۚ فَمَن يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمَرْ بِاللَّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انْفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٥٦﴾

Artinya: “Tidak ada paksaan untuk (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas (perbedaan) antara jalan yang benar dengan jalan yang sesat. Barangsiapa yang ingkar kepada Thagut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya, ia telah berpegang (teguh) pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Dan Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui.” (Qs. Al-Baqarah: 256).¹²⁵

Segala karakteristik Syariah tersebut merupakan hal yang mustahil terjadi dalam perundangan konvensional buatan manusia. Sebab memenuhi karakteristik itu semuanya memerlukan ilmu ketuhanan dan kasih sayang-Nya. Manusia

¹²³ M. Quraish Shihab, *Tasir Al-Misbah (pesan, kesan dan keserasian Al-Quran)*, Volume 8, cet. IV, (Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2000), hlm. 518.

¹²⁴ Ajat Sudrajat, dkk, *Din Al-Islam*, (Yogyakarta: UNY Press, 2008), hlm. 142.

¹²⁵ ‘Abdullah Bin Muhammad, *Lubabut Tafsir Min Ibni Karsir 1...*, hlm. 515.

selamanya tidak bisa membuat aturan yang baik di semua sisi yang beragam. Sedangkan yang memandang dengan pandangan yang meliputi semua aspek dan segala hal, adalah Allah yang Maha Menciptakan dan Maha Mengetahui; ilmu dan rahmat-Nya mencakup segala sesuatu.¹²⁶

5. Kewajiban dan tanggung jawab rakyat untuk mengaplikasikan Syariat Islam.

Jika kewajiban mengamalkan Syariat Islam merupakan kewajiban yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dan merupakan keharusan praktisnya, maka ia juga merupakan kewajiban sosial yang harus dilaksanakan oleh semua lapisan umat, dari lapisan yang paling bawah hingga lapisan paling atas. Sebagaimana Hadist di bawah:

عَنْ أَبِي رُقَيَّْةٍ تَمِيمٍ بْنِ أَوْسٍ الدَّارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: الدِّينُ النَّصِيحَةُ قُلْنَا: لِمَنْ يَارَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: لِلَّهِ، وَلِكِتَابِهِ، وَلِرَسُولِهِ، وَلِأَيِّمَةِ الْمُسْلِمِينَ، وَعَامَّتِهِمْ. (رواه مسلم)

Dari Abu Ruqayyah Tamim bin Aus Ad-Daari, sesungguhnya Nabi Saw telah bersabda: “Agama itu adalah nasihat”. Kami bertanya: “Untuk siapa ya Rasulullah?” Sabda-Nya: “Bagi Allah, bagi kitab-Nya, Rasul-Nya, Imam-imam kaum Muslimin dan bagi muslim umumnya.” (Di riwayatkan oleh Imam Muslim, hadis no. 55 dan no.95).¹²⁷

Hadist ini merupakan sandi pokok dalam melaksanakan kewajiban dan memenuhi hak. Menetapkan tanggung jawab individual dan sosial, berkaitan dengan jiwa dan perbuatan. Seperti yang sudah penulis singgung bahwa Islam harus memiliki umat yang mengembannya dan kekuasaan yang menjaganya.

¹²⁶ Abdullah Nasih Ulwan, Hatta Ya’Lama Asyssyabab, hlm. 45.

¹²⁷ Adib Bisri Mustofa, *Terjemahan Sahih Muslim*, cet. I, (Semarang: CV. Asy Syifa, 1992), hlm. 67.

Keduanya merupakan satu unsur di satu telapak, yang saling menyempurnakan dan bahu-membahu untuk merealisasikan satu tujuan, yaitu mengaplikasikan Syari'at Islam. Dengan cara ini, masyarakat menjadi hidup, setiap individu andil untuk membangun dan saling berkompetisi untuk memberi.¹²⁸

6. Mengaplikasikan Syariat Islam merupakan kewajiban sosial atas seluruh lapisan umat.

Lalu apa kewajiban dan tanggung jawab rakyat atau umat atau masyarakat yang mengemban Islam? Untuk mengetahui lebih lanjut apa kewajiban mereka, ada baiknya jika mengetahui dua bagian dari umat:

- a. Sendi kerakyatan dengan seluruh lapisannya, yang mencakup semua individu umat Islam.
- b. Kekuatan kerakyatan yang juga ada di tangan umat Islam. Mereka ini para pegawai atau pejabat yang berbuat untuk Islam dan menangani seluruh urusan umat. Mereka terdiri dari para menteri, gubernur, dan pejabat dengan seluruh jajarannya, termasuk pula *ahlul-halli wal-aqdi*, penasihat negara, ulama dan para penguasa yang mendapat kepercayaan umat untuk menangani urusan umat. Mereka merupakan kunci hukum dan pembukanya. Mereka merupakan jantung umat. Jika mereka baik, maka semua tatanan juga menjadi baik. Jika mereka rusak, rusak pula seluruh tatanam hukum.¹²⁹

Kewajiban mereka yang paling penting adalah menjaga syari'at Islam, menerapkan, mengajarkan dan menyebarkannya kepada manusia, baik

¹²⁸ Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam*, cet.1 (Jakarta Timur: Darul Falah, 2002), hlm.15-16

¹²⁹ Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam...*, hlm.16.

pengetahuan maupun pengalamannya. Mereka harus menyampaikan nasihat kepada pimpinan negara, bermusyawarah dengannya, menolong jika dia tertimpa musibah, mengingatkan ketika dia menyimpang. Nasihat dapat disampaikan kepadanya secara terbuka maupun sembunyi-sembunyi.¹³⁰

7. Makna penyandaran kepada Islam dan konsekuensinya.

Setiap orang Muslim, baik pemimpin pemerintah maupun rakyat harus mengakui penyandarannya kepada Islam dan apa konsekuensinya penyandaran ini. Pasalnya, Islam bukan sekedar pengakuan yang dapat dinyatakan ataupun slogan yang dilontarkan, bukan pula sekedar teks undang-undang bahwa agama negara adalah Islam, kemudian biduk kehidupan sesudahnya berlalu menjauhi Islam. Penyandaran setiap orang Muslim kepada Islam juga bukan penyandaran karena warisan atau identitas yang tertera pada KTP, juga bukan merupakan penyandaran sebatas bentuk yang tercermin dalam ibadah-ibadah berbau bid'ah dan khurafat yang dilakukan atas nama Islam, padahal Islam terbebas darinya.¹³¹

Sama sekali tidak, tapi penyandaran kepada Islam ini ialah penerapan orang Muslim saat di rumah, keluarga, masyarakat, umat dan negaranya, di setiap tempat dan kesempatan. Selama ia ridha kepada Islam sebagai agama dan akidah, maka ia harus ridha kepadanya sebagai hukum, syari'at dan jalan dalam segala sektor kehidupan, tidak ridha kepada pengganti apa pun atau perubahannya. Ibnu Taimiyah berkata, "Islam dilandaskan kepada dua dasar, salah satu di antaranya

¹³⁰ Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam...*, hlm.16-17.

¹³¹ Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam...*, hlm.20.

bahwa tidak ada yang disembah kecuali Allah semata. Menyembah-Nya berarti taat kepada-Nya dan bukan berdasarkan hawa nafsu dan bid'ah.”¹³²

Islam tidak perlu ditolong dengan perkataan dan pidato terus-menerus. Keunggulan dan kemuliaannya tidak akan kembali dengan angan-angan, harapan kosong, slogan dan pameran. Semua itu sama dengan “tong kosong”, pengukuhan kehidupan Islam yang benar tidak mungkin berjalan sempurna hanya dengan statement pemerintah, dengan kudeta militer, nasihat dan bimbingan. Islam tidak akan menang kecuali jika setiap orang di antara kita mengetahui kewajibannya, lalu dia melaksanakan tanpa ada yang berkurang.¹³³

Islam tidak akan menang kecuali jika orang-orang Muslim memahami risalah mereka, mengetahuinya dengan pengetahuan yang sebenar-benarnya, seperti yang dipahami orang-orang Muslim pada periode pertama, karena pemahaman seperti itulah mereka dapat memimpin dunia tanpa ada satu pun yang berani menentangnya. Mereka mampu mengibarkan bendera tinggi-tinggi di seperempat belahan bumi, membentang dari lautan Pasifik hingga ke wilayah Teluk. Pemerintah Islam harus mengemban Islam, mengajari manusia dan mendidik generasi penerus, membuat rancangan dan program yang tertata dan berkelanjutan demi kemaslahatan kekuasaannya. Oleh karena itulah setiap orang Muslim harus memainkan peranannya dalam lapangan ini.¹³⁴

E. Teori Organisasi

¹³² Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam...*, hlm.20.

¹³³ Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam...*, hlm.21.

¹³⁴ Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam...*, hlm.21.

1. Teori Empat Sistem

Rensis Likert, seorang ahli teori mengenai hubungan manusia, memfokuskan perhatiannya pada anggota organisasi terkait dengan perasaan dan kebutuhan mereka. Pendekatan yang dilakukan Likert melihat pada hubungan antarmanusia sebagai instrumen manajemen. Ide dasar teori ini adalah jika pimpinan atau manager memiliki kepedulian dan memberikan dukungan kepada karyawan atau bawahan maka karyawan atau bawahan akan memiliki motivasi kerja lebih besar sehingga menjadi lebih besar sehingga menjadi lebih produktif.¹³⁵

Likert telah melakukan banyak penelitian mengenai perilaku manusia dalam organisasi khususnya pada perusahaan industri. Ia telah meneliti berbagai jenis organisasi dan berbagai gaya kepemimpinan manager, dan Likert menyatakan perusahaan yang ingin meraih kinerja dan produktivitas yang tinggi maka setiap organisasi harus memaksimalkan sumber daya manusia mereka.¹³⁶

Menurut Likert yang dikutip dalam buku *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*, bentuk organisasi yang dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya manusia adalah organisasi yang memiliki berbagai kelompok kerja efektif saling berhubungan dalam suatu pola tumpang-tindih dengan kelompok efektif sejenis lainnya.¹³⁷

Suatu departemen atau bagian pada organisasi akan menjadi tidak efisien jika dipimpin oleh seorang manager yang terlalu memusatkan perhatiannya pada

¹³⁵ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), hlm. 432.

¹³⁶ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 433.

¹³⁷ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 433.

pekerjaan atau kegiatan kerja bawahannya. Mereka mengupayakan agar bawahannya terus bekerja dan sibuk dengan pekerjaannya dengan cara memberikan jadwal kerja yang detail dalam ukuran standar waktu tertentu. Pekerjaan dibagi ke dalam sejumlah kegiatan dan memberikan tekanan terus-menerus untuk mencapai hasil tertentu dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia.¹³⁸

Departemen atau bagian yang efisien biasanya memiliki manajer yang memberikan perhatian pada manusia, memusatkan perhatian pada aspek manusia dengan membentuk kelompok-kelompok kerja efektif untuk mengejar prestasi kerja tinggi. Manajer tidak melakukan pengawasan kepada bawahan secara detail tetapi hanya bersifat umum dengan memberikan target yang juga bersifat umum dan karenanya tidak memberikan intruksi atau metode kerja yang terperinci. Manajer berupaya untuk mengetahui bawahannya sebagai individu atau lebih mengutamakan pendekatan personal kepada bawahannya. Mereka menerima partisipasi penuh keputusan dan memandang karyawan sebagai memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.¹³⁹

Dewasa ini organisasi memiliki berbagai tipe gaya manajemen, namun Likert menyatakan adanya empat sistem manajemen yang utama yaitu:

¹³⁸ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 433.

¹³⁹ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 434.

eksploitatif-otoritatif, benevolen-otoritatif, konsultatif, dan kelompok partisipatif.¹⁴⁰ Sebagaimana dijelaskan berikut:

a. Sistem 1: Eksploitatif-Otoritatif

Pada sistem ini manajemen menggunakan rasa takut dan ancaman kepada bawahannya, pimpinan memutuskan segala persoalan tanpa meminta umpan balik dari bawahan. Motivasi terbentuk karena adanya ancaman, komunikasi berlangsung dari atas ke bawah dengan sebagian besar keputusan diambil oleh pemimpin. Rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan hanya ada pada pemimpin, sedangkan bawahan sama sekali tidak memiliki. Atasan dan bawahan sedikit sekali melakukan komunikasi.¹⁴¹

b. Sistem 2: Benevolen-Otoritatif

Motivasi kerja terbentuk jika ada penghargaan dan hadiah (*reward*). Informasi dapat mengalir dari bawah ke atas namun terbatas pada hal-hal yang ingin didengar oleh atasan. Pimpinan mengambil keputusan terkait dengan kebijakan tertentu namun mendelegasikan atau memberikan kewenangan kepada bawahan untuk mengambil keputusan tertentu. Rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan hanya ada pada pemimpin dan manajer tingkat menengah sedangkan bawahan sama sekali tidak memiliki.¹⁴²

c. Sistem 3: Konsultatif

¹⁴⁰ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 434.

¹⁴¹ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 434.

¹⁴² Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 434.

Pada sistem ini pimpinan berkonsultasi dengan bawahannya ataupun karyawan namun pimpinan tetap memegang kontrol perusahaan, pimpinan cukup memberikan kepercayaan pada bawahan walaupun belum sepenuhnya, komunikasi mengalir baik secara vertikal, maupun horizontal. Terdapat semangat kerja kelompok yang cukup memadai walaupun motivasi yang muncul masih berdasarkan penghargaan atau hadiah yang dijanjikan, dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan sudah menjangkau manajer tingkat rendah.¹⁴³

d. Sistem 4: Kelompok Partisipatif

Pimpinan memberikan peluang sepenuhnya kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dengan demikian terdapat kepercayaan besar kepada bawahan, motivasi terbentuk karena adanya penghargaan ekonomi berdasarkan tujuan yang ditentukan bersama, seluruh individu pada setiap tingkatan memiliki rasa tanggung jawab yang riil untuk mencapai tujuan organisasi, komunikasi berlangsung secara intens dalam segala arah secara terbuka dan terus terang serta hubungan atasan bawahan yang dekat, dan pengambilan keputusan melalui proses dalam kelompok, dan masing-masing kelompok berhubungan satu sama lain melalui individu yang menjadi anggota dari beberapa kelompok.¹⁴⁴

2. Teori Harapan dan Motivasi

Vroom mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan jenis-jenis pilihan yang dibuat orang untuk mencapai suatu tujuan, alih-alih berdasarkan

¹⁴³ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 434-435.

¹⁴⁴ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 435.

kebutuhan internal. Teori harapan (*expectancy theory*) memiliki tiga asumsi pokok:

- a. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*).
- b. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu.
- c. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Hal ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*).¹⁴⁵

Motivasi dijelaskan dengan mengkombinasikan ketiga prinsip ini. Orang akan termotivasi bila ia percaya bahwa suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, hasil tersebut punya nilai positif baginya, dan hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang. Jadi seseorang akan memilih, ketika ia melihat alternatif-alternatif, tingkat kinerja demikian yang memiliki kekuatan motivasional tertinggi yang berkaitan dengannya.¹⁴⁶

Ketika dihadapkan dengan satu atau lebih banyak pilihan tentang bagaimana harus berperilaku ia akan menanyai dirinya sendiri serangkaian pertanyaan, seperti: “Dapatkah kinerja saya mencapai tingkat itu bila saya mencobanya?” “Bila kinerja saya dapat mencapai tingkat itu, apa yang akan terjadi?” kemudian, ia akan memutuskan untuk melakukan hal-hal yang

¹⁴⁵ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan...*, hlm.124-125.

¹⁴⁶ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan...*, hlm.125.

tampaknya punya peluang terbaik untuk menghasilkan hasil yang positif dan diinginkan. Dengan kata lain ia akan termotivasi.¹⁴⁷

Ia akan bersedia mencurahkan energi untuk mencapai tugas tersebut yang ia merasa akan menghasilkan hasil positif dengan usaha yang ia mau lakukan. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu plus usaha yang orang mau lakukan demi tugas tersebut menentukan tingkat kinerja. Bila ia merasa tidak memiliki kemampuan tersebut, mungkin tidak layak usaha yang ia coba untuk menyelesaikan tugas tersebut. Motivasi, dalam teori harapan adalah keputusan untuk mencurahkan usaha.¹⁴⁸

Analisis Nadler dan Lawler atas teori harapan menyarankan beberapa cara tertentu yang memungkinkan manajer dan organisasi menangani urusan mereka untuk memperoleh motivasi maksimal dari pegawai:

- a. Pastikan jenis hasil atau ganjaran yang mempunyai nilai bagi pegawai. Lebih mudah untuk menemukan apa yang orang lain inginkan dari pada mengubah mereka menginginkan apa yang ia tawarkan. Jadi manajer yang lebih terampil menekankan analisis kebutuhan dari pada mengubah keinginan pegawai.
- b. Definisikan secara cermat, dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur, apa yang diinginkan dari pegawai.
- c. Pastikan bahwa hasil tersebut dapat di capai oleh pegawai. Bila seseorang merasa bahwa tingkat kinerja yang diharapkan lebih tinggi

¹⁴⁷ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan...*, hlm.125.

¹⁴⁸ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan...*, hlm.125.

dari pada yang dapat ia lakukan, motivasi untuk melakukannya akan lebih rendah.

- d. Kaitkan hasil yang diinginkan dengan tingkat kinerja yang diinginkan. Misalnya, bila seorang pegawai menghargai ganjaran eksternal, anda harus menekankan promosi, perolehan finansial, dan penghargaan. Jadi dalam teori harapan faktor lingkungan, seperti gaji sebenarnya mungkin merupakan motivasi. Bila pegawai menghargai ganjaran eksternal, maka tekankanlah tanggung jawab yang bertambah, tantangan, dan prestasi. Namun kita jangan lupa, bahwa persepsi orang, bukan realitas, menentukan motivasi mereka. Motivasi terjadi hanya bila seorang pegawai melihat hubungan antara ganjaran dan harapan.
- e. Pastikan bahwa ganjaran cukup besar untuk memotivasi perilaku yang penting. Ganjaran yang sepele, konon, menghasilkan usaha yang sepele juga.
- f. Orang yang berkinerja tinggi harus menerima lebih banyak ganjaran yang diinginkan dari pada orang yang berkinerja rendah. Temukanlah sebuah sistem ganjaran yang adil, bukan yang sama rata. Orang dan organisasi biasanya memperoleh apa yang sepatutnya mereka peroleh, bukan apa yang mereka inginkan.¹⁴⁹

3. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

¹⁴⁹ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan...*, hlm.125-126.

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland. Seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.
- c. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.¹⁵⁰

4. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Mc. Gregor menjelaskan ada dua kemungkinan dilihat dari motivasi karyawan dalam manajemen, yaitu:

- a. Teori X Teori

¹⁵⁰ Handoko, dkk, *Organisasi Perusahaan*, Edisi Ke II, (Yogyakarta : BPFE, 1996), hlm. 18.

Teori X adalah teori tradisional yang menjekaskan dari arah kontrol. Ia mengatakan bahwa:

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja dan berusaha untuk menghindarinya.
- 2) Fungsi manajemen, karena itu adalah untuk memaksa para karyawan untuk bekerja melalui kekerasan dan ancaman dari hukuman.
- 3) Karyawan lebih banyak kasus, lebih banyak harus diarahkan dan kecenderungan ingin menghindari tanggung jawab.¹⁵¹

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.¹⁵²

b. Teori Y

Teori Y adalah teori dengan pendekatan humanistik dalam pendekatan motivasi manusia. Kadang-kadang disebut sumber daya manusia. Ia mengatakan bahwa:

¹⁵¹ Arni Surwanti, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*, Vol. 1 No. 1 Februari 2011. Download. portalgaruda.org/article.php?article=98272&val=644. diakses pada 29 Desember 2017.

¹⁵² Handoko, dkk, *Organisasi Perusahaan...*, hlm. 19.

- 1) Bekerja adalah alam dan dapat menjadi sumber sumber kepuasan, dan bahwa saat ini karyawan dapat sangat komitmen dan termotivasi.
- 2) Karyawan sering meminta tanggung jawab dan harus lebih terlibat dengan pengelolaan sepenuhnya menjadi motivasi.
- 3) Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.

Teori Y adalah teori yang kemungkinan besar untuk digunakan saat manajemen memanfaatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi.¹⁵³

¹⁵³ Arni Surwanti, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja, Vol. 1 No. 1 Februari 2011..., diakses pada 29 Desember 2017.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Fokus dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yang dilakukan di kantor Walikota Banda Aceh. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data, tulisan, dan tingkah laku, sehingga dapat diamati dan dianalisis. Alasan penggunaan pendekatan kualitatif yakni agar dalam pencarian makna di balik masalah dapat dilakukan pengkajian secara komprehensif, mendalam, alamiah, dan tanpa banyak campur tangan dari peneliti.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara terperinci suatu fenomena sosial, mengumpulkan fakta dan menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai persoalan yang akan dipecahkan sekaligus menjawab permasalahan penelitian.¹ Dalam penelitian ini peneliti menjelaskan tentang *spiritual at work* terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam pada kantor Walikota Banda Aceh.

B. Lokasi Penelitian.

Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini dilakukan di Kantor Walikota Banda Aceh. Pemilihan lokasi tersebut sesuai dengan variabel yang akan diteliti dan kemampuan peneliti sendiri.

¹ Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2007), hlm. 68.

C. Sumber Data

Dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek kajian, baik itu data primer maupun data sekunder, penulis menggunakan metode *field reaserch* (penelitian lapangan). Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di lapangan dengan mendatangi lokasi penelitian yaitu di kantor Walikota Banda Aceh, guna menyelidiki objek yang diteliti agar memperoleh informasi dan data-data yang dibutuhkan. Metode ini dilakukan dengan cara langsung terjun kelokasi penelitian sehingga data yang diperoleh lebih objektif.

D. Informan Penelitian

Informan adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh wilayah generalisasi. Untuk itu informan yang diambil dari wilayah generalisasi betul-betul representatife (mewakili).² Informan penelitian merupakan subjek yang memahami objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain. Dalam hal ini, informan boleh sedikit dan boleh juga banyak. Hal ini tergantung kebutuhan dalam sebuah penelitian.³

Umumnya terdapat tiga tahap dalam pemilihan informan terhadap penelitian kualitatif, antara lain sebagai berikut:

1. Pemilihan informan awal, apakah itu informan (untuk diwawancarai) atau suatu situasi sosial (untuk diobservasi) yang terkait dengan fokus penelitian.
2. Pemilihan informan lanjutan guna memperluas deskriptif informasi dan merekam variasi informasi atau replikasi perolehan informasi.

² Sugyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm.117-118.

³ Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif....*, hlm.76

3. Menghentikan pemilihan informan lanjutan bilamana dianggap sudah tidak ditemukan lagi variasi informasi atau replikasi perolehan informasi.⁴

Dengan demikian informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah informan yang aktif yang terlibat langsung dalam kegiatan pekerjaan di kantor Walikota Banda Aceh. Mendapatkan data dan informasi yang akurat adalah guna utama dalam penyertaan informan sebagai kunci dalam proses penelitian ini. Adapun informan penelitian tersebut tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Kabag. Hubungan Masyarakat	1 Orang
2	Kabag. Organisasi	1 Orang
3	Kasubbag Agama	1 Orang
4	Kasubbag. Advokasi dan Komunikasi	1 Orang
5	Kasubbag Potensi Daerah, Perkoperasi Daerah dan Usaha Mikro	1 Orang
6	Pengadministrasi Kepegawaian	1 Orang
7	Pengadministrasi Persuratan	1 Orang
8	Staf Keistimewaan dan Kesra	1 Orang
9	Kasi pengolahan Data Pelaporan Perizinan dan Non Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu	1 Orang
10	Kasi Promosi dan Pengembangan Penanaman Modal	1 Orang
11	Bidang Pemanafatan Data dan Inovasi Pelayanan	1 Orang
Jumlah Informan		11 orang

⁴ Burhan Bugin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Gerindo Persada, 2008), Hlm.54

Dalam penelitian kualitatif tidak dipersoalkan jumlah informan, tetapi bisa tergantung dari tempat tidaknya pemilihan informan kunci, dan kompleksitas dari keragaman fenomena sosial yang diteliti. Dengan demikian informan ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.⁵

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sesuatu kegiatan operasional agar tindakannya masuk pada penelitian sebenarnya.⁶ Sehubungan dengan masalah ini maka penulis telah menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti dalam melihat permasalahan pada objek kajian penelitian. Observasi dilakukan dengan cara sistematis,⁷ yaitu dengan mengamati keadaan atau lingkungan dan objek penelitian dengan tanpa usaha mempengaruhi, mengatur atau memanipulasi data-data. Selain itu observasi juga diartikan sebagai pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan alat bantu yang ditujukan langsung pada objeknya.⁸

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan pada riset kualitatif. Yang diobservasi adalah spiritual at work terhadap pelaksanaan syariat

⁵ Suhermi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Ilmu, 1993), hal. 23

⁶ P. Joko Subagyo, *Metodelogi Penelitian : Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm.37.

⁷ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Raja Gerindo, 2003), hlm. 190.

⁸ Bugin Burhan, *Analisis dan Data Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Gerindo, 2003), hlm.190.

Islam pada kantor Walikota Banda Aceh yaitu dengan melihat karyawan pada saat bekerja. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi nonpartisipan. Observasi nonpartisipan merupakan metode observasi dimana hanya bertindak mengobservasi tanpa ikut terjun melakukan aktivitas seperti dilakukan kelompok yang diriset, baik kehadirannya diketahui atau tidak.⁹

Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan terhadap hal yang dianggap berhubungan dengan masalah penelitian yaitu pengamatan tentang cara bagaimana karyawan menerapkan nilai spiritual at work terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam di kantor Walikota Banda Aceh.

2. Wawancara.

Wawancara adalah percakapan antara periset (seseorang yang berharap mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek). Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.¹⁰

3. Dokumentasi.

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya.¹¹

12. ⁹ Rachmat Kriantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm.

¹⁰ Rachmat Kriantono, *Teknik Praktis Riset....*, hlm. 100.

¹¹ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm.206.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dalam proses analisis suatu data mempunyai makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.¹² Selain itu analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting, dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹³

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data selama di lapangan model Miles dan Huberman, adapun datanya dianalisis sebagai berikut:

1. *Data reduction* (reduksi data)

Mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang hal yang tidak perlu. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, oleh karena itu harus dilakukan analisis data melalui reduksi data. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan dan selanjutnya bila diperlukan.¹⁴

2. *Data display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian dapat dilakukan dalam bentuk uraian

¹²Moh. Naziar, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 346.

¹³Laxy J Meoleong, *Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.284.

¹⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm.343.

singkat, bagan maupun hubungan antara kategori. Penyajian data yang sering digunakan adalah teks yang bersifat naratif untuk mempermudah memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami sebelumnya.¹⁵

3. *Conclusion drawing/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredible.¹⁶

G. Teknik Keabsahan Data.

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu.¹⁷ Ada empat kriteria yang digunakan yaitu:

1. Derajat Kepercayaan (*credibility*).

Pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriteria ini berfungsi: pertama, melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai. Kedua, mempertunjukkan

¹⁵ Sugyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*..., hlm.344.

¹⁶ Sugyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*..., hlm.345.

¹⁷ Lexy J. Moleong, *Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 324.

derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Keteralihan (*transferability*).

Sebagai persoalan yang empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut.

3. Kebergantungan (*dependability*).

Konsep kebergantungan lebih luas dari pada realibitas. Hal tersebut disebabkan peninjauan yang dari segi bahwa konsep itu diperhitungkan segala-galanya yaitu yang ada pada realibitas itu sendiri ditambah faktor-faktor lainnya yang tersangkut.

4. Kriteria Kepastian (*confirmability*).

Menurut Scriven, objektivitas-subjektivitasnya sesuatu hal bergantung pada orang seorang. Selain itu masih ada unsur kualitas yang melekat pada konsep objektivitas itu. Hal itu digali dari pengertian bahwa jika sesuatu itu objek, bearti dapat dipercaya, aktual, dan dapat dipastikan. Subjektif bearti tidak dapat dipercaya. Pengertian terakhir inilah yang dijadikan tumpuan pengalihan pengertian objektivitas-subjektivitas menjadi kepastian.¹⁸

¹⁸ Lexi J Meolong, *Metode Penelitian Kualitatif*....., hlm.322-326.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh

Kantor Walikota Banda Aceh merupakan bangunan pengelola administratif dan pusat pelayanan publik pemerintahan Kota Banda Aceh. Sebagai lembaga pelayanan masyarakat, pemerintah atau birokrasi menjadi jembatan antara aspirasi masyarakat yang diakomodir oleh institusi politik melalui lembaga legislatif dengan masyarakat yang secara langsung menerima dan menikmati pelayanan yang diberikan oleh tenaga yang tersebar di bawah payung sekretariat pemerintahan Kota Banda Aceh.

Gedung yang terletak dekat dengan Taman Sari dan Mesjid Raya Baiturrahman ini (Jl. Tgk. Abu Lam U No. 7, koordinat 5° 33' 0.42" N 95° 19' 9.22" E), yang baru dibangun atas bantuan BRR NAD-Nias pasca tsunami itu, diresmikan oleh Menpan EE Mangindaan pada Senin 6/12/2010. Di sinilah, Walikota Banda Aceh (periode 2017-2022) H. Aminullah Usman SE. Ak MM menjalankan fungsinya dibantu oleh Wakil Walikota Drs. H. Zainal Arifin yang sebelumnya Walikota dijabat oleh Hj. Illiza Saaduddin Jamal, SE dan Wakil Walikota Drs. H. Zainal Arifin. Lantai I gedung ini digunakan untuk pelayanan publik, dengan adanya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil). Lantai II untuk Sekretariat Daerah, Lantai III untuk Walikota, Wakil Walikota dan para Asisten, dan Lantai IV untuk Aula.

Dalam kompleks Balaikota juga terdapat gedung Balaikota lama (kini digunakan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah/DPKAD dan sebagian staf Sekretariat Daerah), Gedung DPRK, Aula Lama, Mushalla, Kantor Satpol PP dan WH, dan Sekretariat TP. PKK Kota.

2. Visi dan Misi Kota Banda Aceh

Kota Banda Aceh dalam mewujudkan Banda Aceh sebagai Kota Gemilang.

a. Visi

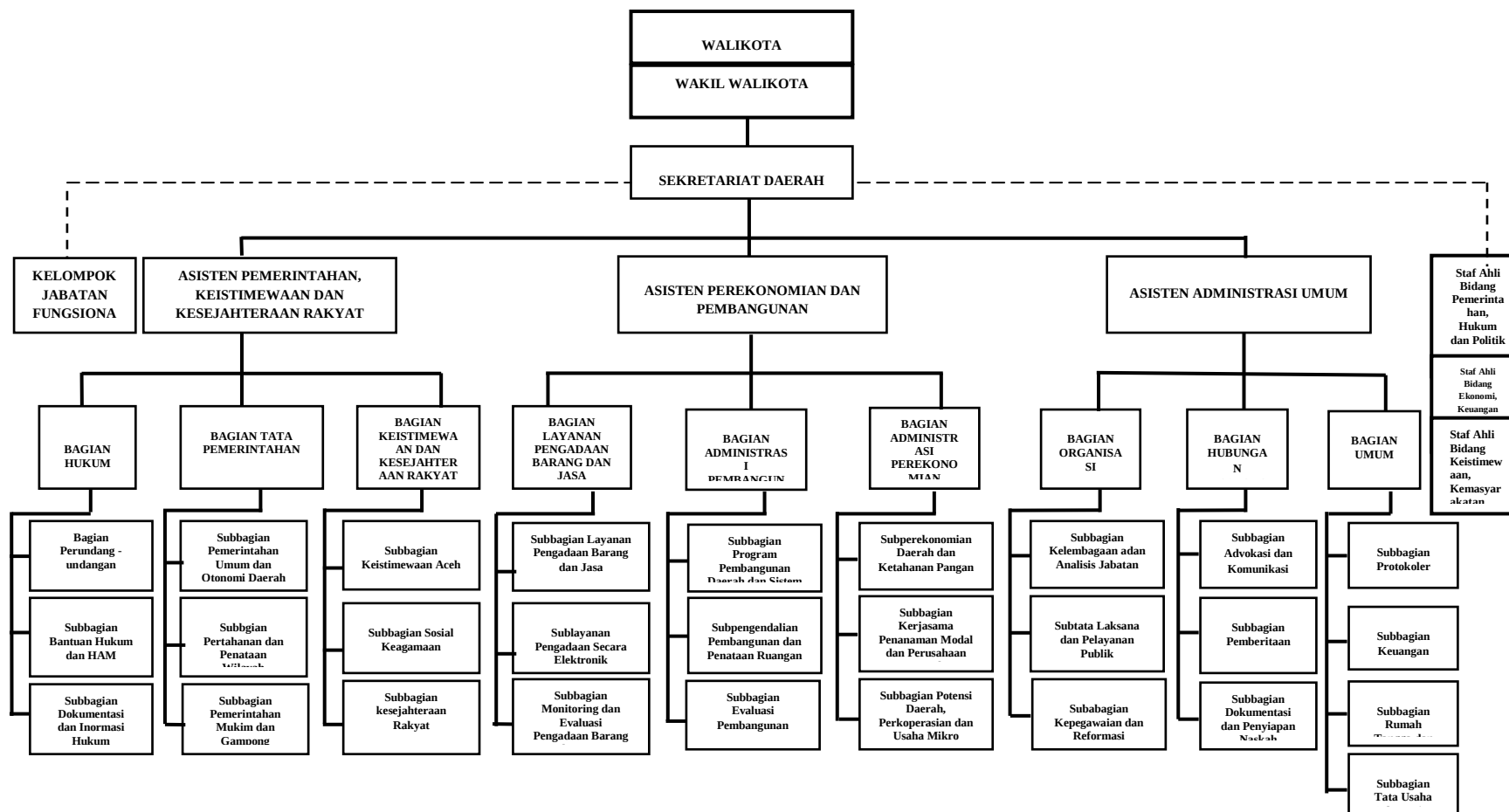
- 1) Terwujudnya Kota Banda Aceh yang gemilang dalam bingkai Syariah.

b. Misi

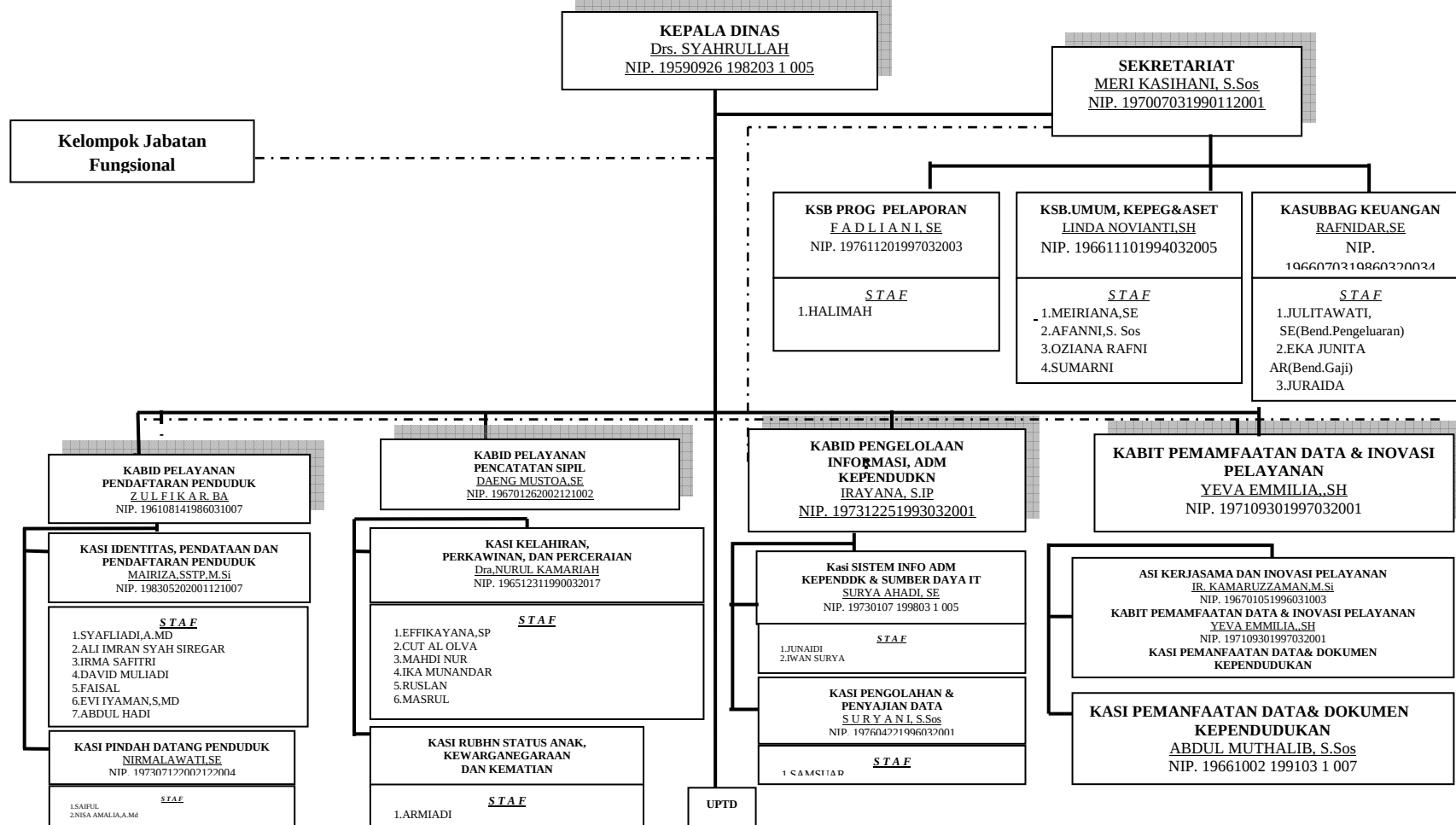
- 1) Meningkatkan pelaksanaan Syariat Islam dalam bidang penguatan aqidah, akhlak, ibadah, muamalah dan syiar Islam.
- 2) Meningkatkan kualitas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.
- 3) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pariwisata dan kesejahteraan masyarakat.
- 4) Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.
- 5) Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik.
- 6) Membangun infra stuktur kota yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.
- 7) Memperkuat upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

3. Struktur Organisasi dan Tabel Pegawai

BAGAN SUSUNAN, KEDUDUKAN, TUGAS, FUNGSI, KEWENANGAN DAN TATA KERJA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDA ACEH

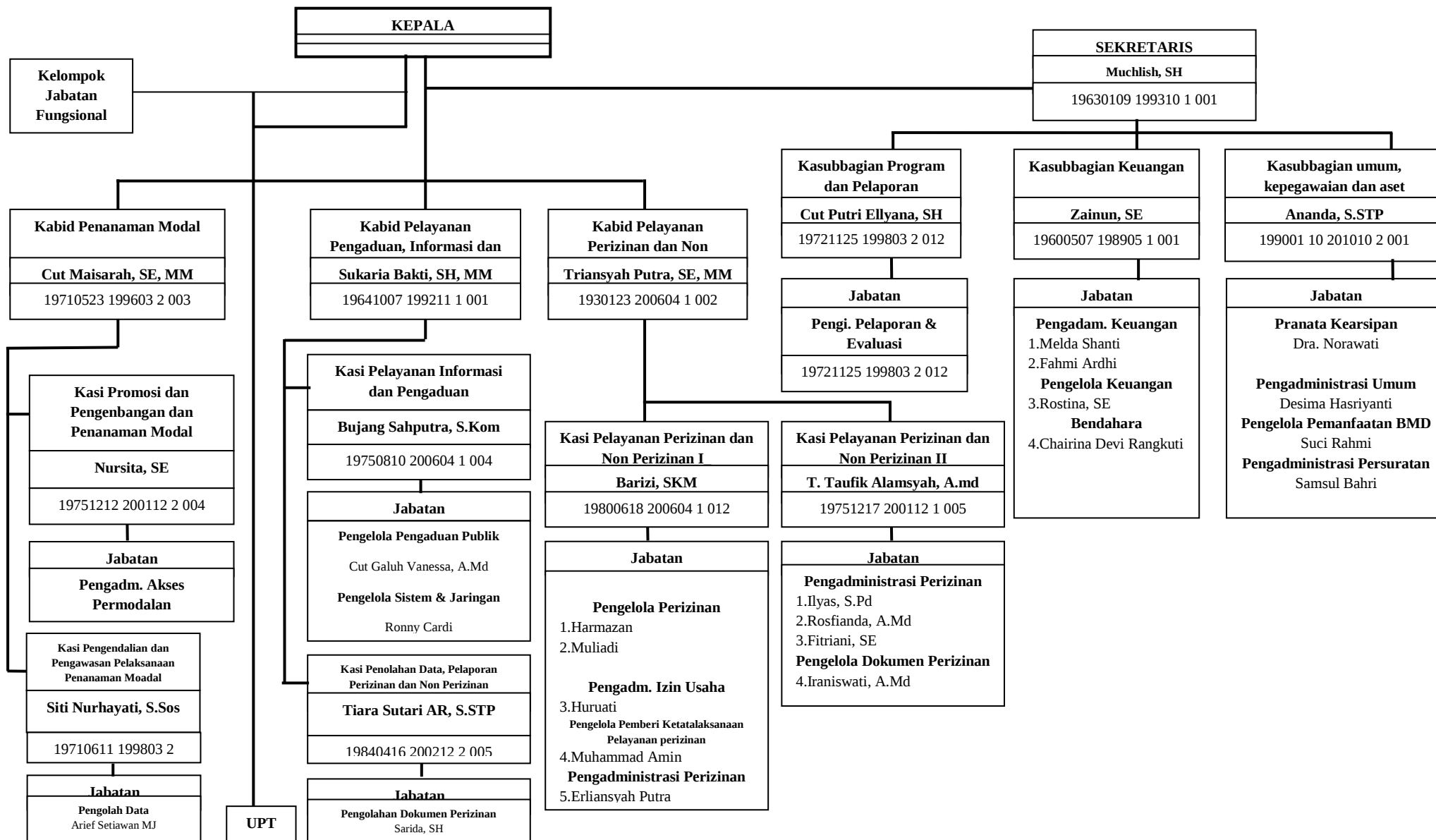


BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN DATA KERJA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATATAN SIPIL KOTA BANDA ACEH



BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS PENANAMAN MODAL

DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA BANDA ACEH



Tabel 4.1 Daftar Pegawai di Lingkungan Sekretariat Kantor WaliKota Banda Aceh

NO	Nama	Jabatan
1	H. Aminullah Usman SE. Ak MM	Wali Kota Banda Aceh
2	Drs. H. Zainal Arifin	Wakil Wali Kota Banda Aceh
3	Ir. Bahagia Dipl, SE	Sekretaris Daerah Kota Banda Aceh
4	Bachtiar, S.Sos	Asisten Pemerintahan, Keistimewaan dan Kesejahteraan Rakyat
5	Iskandar, S.Sos, M.Si	Asisten Ekonomi dan Pembangunan
6	M. Nurdin, S.Sos	Asisten Administrasi Umum
7	Drs. Dwi Putrasyah	Staf Ahli Bidang Pemerintahan Hukum dan Politik
8	IR. Syukri, M.Sc	Staf Ahli Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pembangunan
9	Arie Maula Kafka, S.Sos	Kabag. Keistimewaan Kesejahteraan Rakyat
10	M. Zaki Al-Mubarak, S.TH	Kasubbag Kesejahteraan Rakyat
11	Ibnu Sakdan Ibrahim, S.Sos	Kasubbag Sosial dan Keamanan
12	Suplidar, Sos	Pelaksana
13	Yuliani	Pelaksana
14	Umar	Pelaksana
15	Asfrizal	Pelaksana
16	Nur Zairina	Pelaksana
17	Jul Azmi	Pelaksana
18	T. Taufik Mauliansyah, S.SI.T.M.Si	Kabag. Hubungan Masyarakat
19	Mahdi, S.Pd	Kasubbag. Hub. Kelemb. dan Media Centre
20	Evi Marlina, SE, M Bus (Adv) PR	Kasubbag. Dokumentasi dan Penyiapan Naskah
21	Aulia Rahmana Putra, S.STP	Kasubbag. Advokasi dan Komunikasi
22	Yudhi Risman, SH	Pelaksana
23	Irwansyah Putra, S.Sos	Pelaksana
24	Nur Fitriyani, A.Md	Pelaksana
25	Irma Suryani, S.Sos	Pelaksana
26	Kiki Nuryakin	Pelaksana
27	Afrizal	Pelaksana
28	Syamsul Bahri	Pelaksana
29	Azmi, SH	Kabag. Hukum
30	Zahrul, SH	Kasubbag Per-UU-an

31	Nurhayati, SH.MH	Kasubbag. Dokumentasi dan Informasi Hukum
32	Muliadi, SH.MH	Kasubbag Bantuan Hukum
33	Burhanuddin, SH	Pelaksana
34	Sahairah, A.Md	Pelaksana
35	Rinawati	Pelaksana
36	Usman	Pelaksana
37	Drs. Muzakkir	Kabag. Pemerintahan
38	Mei Indriya Goswita, S.STP	Kadubbag. Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah
39	Akbar Mirza, S.STP	Kasubbag. Pertanahan dan Penataan Wilayah
40	Zul Hendrian Putra, S.STP.M Kesos	Kasubbag. Pemerintahan. Mukim dan Gampong
41	Helmasri, A.Md	Pelaksana
42	Syahrul	Pelaksana
43	Edi Isnuriadi	Pelaksana
44	Sulaiman	Pelaksana
45	Fitrial	Pelaksana
46	Eka Pratiwi	Pelaksana
47	Nurmansyah	Pelaksana
48	Junaidi, A.Md	Pelaksana
49	Maulidar, SP, ME	Kabag. Adm. Pembangunan
50	Ismail Hidayat, ST.M.Eng	Kasubbag Program Pembangunan Daerah dan Sistem Informasi
51	Imran, ST	Kasubbag Pengendalian Pembangunan dan Penataan Ruang
52	Ery Syahputra, ST	Pelaksana
53	Sumarni, ST	Pelaksana
54	Kodra Ari Ranto, S.Sos	Pelaksana
56	Heriyadi, A.Md	Pelaksana
57	Vika Astiari	Pelaksana
58	Yusran	Pelaksana
59	Commotio Suratin Daulay	Pelaksana
60	Fadlullah	Pelaksana
61	Syarifah Faridhah	Pelaksana
62	Fahrizal	Pelaksana
63	Heru Triwijanarko, S.STP.M.Si	Kabag. Organisasi
64	Eko Poernomo, S.STP	Kasubbag. Kepegawaian dan Reormasi Birokrasi
65	Maulidar, SE, M.Si	Kasubbag. Tata Laksana dan Pelayanan Publik
66	Erry Mizwar, S.STP.MM	Kasubbag. Anorjab

67	Muzakkir, A.Md	Pelaksana
68	Darlina	Pelaksana
68	T. Muhamma Khaidir, S.STP	Pelaksana
69	Maisarah R	Pelaksana
70	Erliyani	Pelaksana
71	Dedi Rismaldi	Pelaksana
72	Muhammad Ridha, S.STP.MT.M.Sc	Kabag. Adm. Perekonomian
72	Nella Vanessa, S.STP.M.Si	Kasubbag Potensi Daerah, Perkoperasi Daerah dan Usaha Mikro
73	Musfa Gustiawati, S.Sos	Kasubbag. Perekonomian Daerah Ketahanan Pangan
74	Mustawati, SE.MM	Kasubbag. Kerjasama, Penanaman Modal dan Perusahaan Daerah
75	Nurhayati, A.Md	Pelaksana
76	Cut Marlita	Pelaksana
77	Marwan	Pelaksana
77	Rosdi, ST	
78	Masyithah, S.sos	
79	Cut Irawati, S.Sos	
80	Dedy Rezika, S.STP	
81	Dwi Rahayu P, SH	
82	Munilawati, SE	
83	Taufik, S.Sos	
84	Rusydi, ST	
85	Muhajir, ST	
86	Nurmala, SE.Ak	
87	Murthala, S.Ag	
88	Nurul Anidar	
89	Mustafa Jalil	
90	Mairizal	
91	Boy Ferdian, SE	
92	Mansur, S,HI	
93	Iin Muhaira, SE.MM	
94	Mukhlizal	
95	Faiza, A.Md	
96	Safrianita, A.Md	
97	Hatta Maulianda, S.STP	
98	Agus Priadi, S.STP	
99	Eka Trisna, A.Md	
100	Zaldi Ziandy, A.Md	
101	Muntasir, S.STP	
102	M. Nasir Rusli, A.Md	
103	Kafrawi Masri	

104	Hendriansyah	
105	Nurul Almy	
106	Iqwan Zulfastra	
107	Fidarlin	
108	Akbari, R	
109	Zainuddin	
110	Juwariah	
111	Hasrati Maulidar	
112	Rajuaini	
113	Junaidi	
114	Asrizal	
115	Irwan	
116	Saiful Bahri	
117	Razali US	
118	Lisa Susiana	
119	Nazariani Yuharli	
120	Chairuddin	
121	Rekawani	
122	M. Tauan Raditya	
123	Cut Devi Tendriola	
124	T. Arifin	
125	Nuri Fitri Puspita Sari	
126	Rusmadi	
117	Yuliadi	
118	Khalidan	
119	Dedi Yansyah	
120	Gusmardi	
121	Hendri Mustaqim	
122	Depi Yansyah	
123	Gusmardi	
124	Hendri Mustaqim	
125	Depi Julita Sari	
126	Riki Yunansah	
127	Widya Putri	
128	Fitri Mallida, A.Md	
129	Nelly Erita, Amd, KPP	

Sumber: Bagian Organisasi Kantor Walikota Banda Aceh

Tabel 4.2 Daftar Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Sekretariat Kantor WaliKota Banda Aceh

NO	NAMA	JABATAN
1	Drs. Syahrullah	Kepala Dinas
2	Meri Kasihani, S.sos	Sekretaris
3	Fadliani, SE	KSB. PROG dan Pelaporan
4	Halimah	Staf
5	Linda Novianti, SH	KSB. Umum, KEPEG dan Aset
6	Meiriana, SE	Staf
7	Affanni, S.sos	Staf
8	Oziana Rani	Staf
9	Sumarni	Staf
10	Ranidar, SE	Kasubbag Keuangan
11	Julitawati, SE	Bendahara Pengeluaran
12	Eka Junita AR	Bendahara Gaji
13	Juraida	Staf
14	Zulfikar, BA	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk
15	Deang Mustofa, SE	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil
16	Irayana, S.IP	Kabid Pengelolaan Informasi, ADM Kependudukan
17	Yeva Emmilia, SH	Kabid Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan
18	Ir. Kamaruzzaman, M.Si	Kasi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan
19	Abdul Muthalib, S.Sos	Kasi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan
20	Mairiza, SSTP, M.Si	Kasi Identitas, Pendataan dan Pendaftaran Penduduk
21	Syafliadi, A.Md	Staf
22	Ali Irmansyah Siregar	Staf
23	Irma Safitri	Staf
24	David Muliadi	Staf
25	Faisal	Staf
26	Evi Iyaman, S.MD	Staf
27	Abdul Hadi	Staf
28	Nurmalawati, SE	Kasi Pindah Datang Penduduk
29	Saiful	Staf
30	Nisa Amalia, A.Md	Staf
31	Dra. Nurul Kamariah	Kasi Kelahiran, Perkawinan, dan Perceraian
32	Effikayana, SP	Staf
33	Cut Al Olfa	Staf
34	Mahdi Nur	Staf

35	Ika Munandar	Staf
36	Ruslan	Staf
37	Masrul	Staf
38	Armiadi	Staf
39	Surya Ahadi, SE	Kasi Sistem Info ADM Kependudukan dan Sumber Daya IT
40	Junaidi	Staf
41	Iwan Surya	Staf
42	Suryani, S.Sos	Kasi Pengolahan dan Penyajian Data
43	Samsuar	Staf

Sumber: Bagian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sekretariat Walikota Banda Aceh

Tabel 4.3 Daftar Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Lingkungan Sekretariat Kantor Walikota Banda Aceh

No	Nama	Jabatan
1	Muchlis, SH	Sekretaris
2	Ananda, S.STP	Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Aset
3	Dra. Norawati	Pranata Kearsipan
4	Desima Hasriyanti	Pengadministrasi Umun
5	Suci Rahmi	Pengelola Pemanfaatan BMD
6	Samsul Bahri	Pengadministrasi Persuratan
7	Zainun, SE	Kasubbag Keuangan
8	Melda Shanti	Pengadministrasi Keuangan
9	Fahmi Ardy	Pengadministrasi Keuangan
10	Rosnita, SE	Pengelola Keuangan
11	Chairina Devi Rangkuti	Bendahara
12	Cut Putri Ellyana, SH	Kasubbag Program dan Pelaporan
13	Ichdayanti, A.Md	Pengl. Pelaporan & Evaluasi Pelaksana Kegiatan APBD
14	Triansyah Putra, SE, MM	Kabid Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan
15	Barizi, SKM	Kasi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan I
16	T. Taufik Alamsyah, A.Md	Kasi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan II
17	Ilyas, S.Pd	Pengadministrasi Perizinan
18	Rosfianda, A.Md	Pengadministrasi Perizinan
19	Fitriani, SE	Pengadministrasi Perizinan
20	Iraniswati, A.Md	Pengelola Dokumen Perizinan
21	Harmazan	Pengelola Perizinan
22	Muliadi	Pengelola Perizinan

23	Huriati	Pengadministrasi Izin Usaha
24	Muhammad Amin	Pengelola Pemberi Ketatalaksanaan Pelayanan Perizinan
25	Erliansyah Putra	Pengadministrasi Perizinan
26	Suria Bakti, SH, MM	Kabid Pelayanan Pengaduan, Informasi dan Pelaporan
27	Bujang Saputra, S.Kom	Kasi Pelayanan Informasi dan Pengaduan
28	Cut Galuh Vanessa, A.Md	Pengelola Pengaduan Publik
29	Ronny Cardi	Pengelola Sistem dan Jaringan
30	Tiara Sutari AR, S.STP	Kasi Pengolahan Data, Pelaporan Perizinan dan Non Perizinan
31	Sarida, SH	Pengelola Dokumen Perizinan
32	Cut Maisarah, SE, MM	Kabid Penanaman Modal
33	Nursita, SE	Kasi Promosi dan Pengembangan Penanaman Modal
34	Tri Suci Apriyenni	Pengadministrasi Akses Permodalan
35	Siti Nurhayati, S.Sos	Kasi Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal
36	Arief Setiawan MJ	Pengolah Data

Sumber: Bagian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sekretariat Walikota Banda Aceh

B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan teknik dokumentasi, wawancara dan observasi langsung oleh peneliti dengan tujuan agar peneliti dapat mengetahui data dan mendapatkan dokumentasi secara langsung sehingga akan memudahkan peneliti menganalisis permasalahan yang ada di Kantor Walikota Banda Aceh. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala bagian, kepala sub bagian, dan staf, agar data yang didapatkan lebih akurat dan objektif dalam memahami tentang spiritual at work terhadap pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh.

Berdasarkan wawancara dengan informan tersebut, peneliti dapat menarik menarasikan dari data hasil pertanyaan mengenai spiritual at work terhadap pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh, yang meliputi:

1. Sistem manajemen yang dijalankan di Kantor Walikota Banda Aceh sehingga munculnya *spiritual at work* di kalangan para pegawai dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam.

Sistem perkantoran ialah segenap rangkaian prosedur yang telah menjadi pola kebulatan (baku), tata kerja, dan tata tertib dalam penyelesaian suatu bidang pekerjaan atau fungsi pokok dalam suatu organisasi/instansi perkantoran. Setiap sistem perkantoran mencakup sejumlah prosedur perkantoran dan sesuatu prosedur biasanya meliputi sejumlah sistem perkantoran. Prosedur perkantoran sebagai rangkaian langkah ketatausahaan yang bertalian, biasanya dilaksanakan oleh lebih dari satu orang yang membentuk suatu cara yang diterima dan menjadi

tetap dalam menjalankan suatu tahap aktivitas perkantoran yang penting dan menyeluruh.

Prosedur diperoleh dari perencanaan berbagai langkah yang dianggap perlu untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini tergambar dalam hasil wawancara berikut,

“Kita salah satunya mengedepankan selain menghormati, di sini kita juga mengedepankan saling tukar pikiran. Saling *sharing* antara pimpinan dan bawahannya. Misalnya kami di pemerintahan Kota Banda Aceh, secara keseluruhan bukan hanya di sekretariat saja, maka Sekda akan memimpin pertemuan antar bagian, menanyakan keluhan kesah apa, dan mungkin ada saran dan pendapat apa, dan kemudian memutuskan apa yang harus dilakukan oleh bagian-bagian yang ada di sekretariat pemerintahan kota. Kemudian pada hari Selasa didudukkan para camat untuk ditanyakan apa permasalahan yang ada di daerah kecamatannya, kemudian cari solusi penyelesaiannya. Pada hari Rabu juga demikian, musyawarah dilakukan antar kepala-kepala dinas. Ditanya apa permasalahannya, rumuskan pemecahannya dan cari solusi. Jadi pola-pola musyawarah sangat di kedepankan di Pemerintahan Kota Banda Aceh, dan itu rutin dilakukan setiap minggunya. Jadi sistemnya sangat terbuka. Selain musyawarah langsung, kita juga ada grup di Media Sosial. Jika ada hal yang bersifat mendadak kita akan diskusikan di sana.”¹

Rasa saling menghormati sangat diharapkan oleh setiap orang, dengan menghormati seseorang akan merasa bahwa dirinya dianggap dan diperhatikan. Selain itu juga saling berkoordinasi merupakan hal penting sebagai proses penyatuan tujuan-tujuan perusahaan dan kegiatan pada tingkat satu satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Kita di sini sebagaimana sistem reformasi birokrasi, kita membuat sistem-sistem yang memudahkan kinerja pegawai dan juga masyarakat dalam hal pelayanan. Jadi dari sudut kerja Islam ada beberapa hal positif yang diterapkan dalam bekerja yaitu: keadilan, disiplin, tanggung jawab dan transparansi. Setiap harinya kita saling berinteraksi terutama di bagian masing-masing, dalam hal ini kami di Bagian Hubungan Masyarakat. Interaksi terus-menerus dilakukan dalam hal pekerjaan, saling tukar fikiran

¹ Data diperoleh dari wawancara dengan T. Taufik Mauliansyah, S.SI.T.M.Si (kabag. Hubungan Masyarakat), pada tanggal 13 Desember 2017.

bagaimana memberikan masukan atau inputan kepada pimpinan tentang langkah-langkah apa yang kita lakukan dalam hal penyebarluasan informasi dalam penyelenggaraan/pembangunan pemerintahan.”²

Departemen atau bagian yang efisien biasanya memiliki pimpinan yang memberikan perhatian pada manusia, memusatkan perhatian pada aspek manusia dengan membentuk kelompok-kelompok kerja efektif untuk mengejar prestasi kerja tinggi. Pimpinan berupaya untuk mengetahui bawahannya sebagai individu atau lebih mengutamakan pendekatan personal kepada bawahannya. Mereka menerima partisipasi penuh keputusan dan memandang karyawan/pegawai sebagai memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.

Dari hasil wawancara di atas dapat kita lihat bahwa adanya sistem manajemen yang dijalankan di kantor Walikota Banda Aceh:

a. Sistem Kelompok Partisipatif

Pimpinan memberikan peluang sepenuhnya kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dengan demikian terdapat kepercayaan besar kepada bawahan, motivasi terbentuk karena adanya penghargaan ekonomi berdasarkan tujuan yang ditentukan bersama, seluruh individu pada setiap tingkatan memiliki rasa tanggung jawab yang riil untuk mencapai tujuan organisasi, komunikasi berlangsung secara intens dalam segala arah secara terbuka dan terus terang serta hubungan atasan bawahan yang dekat, dan pengambilan keputusan melalui proses

² Data diperoleh dari wawancara dengan Aulia Rahmana Putra, S.STP (Kasubbag. Advokasi dan Komunikasi), pada tanggal 13 Desember 2017.

dalam kelompok, dan masing-masing kelompok berhubungan satu sama lain melalui individu yang menjadi anggota dari beberapa kelompok.³

Sebagai pemberian saran atau rekomendasi yang bisa dilakukan atas konsultasi suatu masalah yang didiskusikan, sistem manajemen yang menganut kebiasaan meminta pertimbangan kepada bawahannya sebelum mengambil keputusan. Hal ini tergambar dari dalam hasil wawancara berikut:

“Kita di sini semua saling berkoordinasi dalam hal pekerjaan, kita saling membantu antara satu dengan yang lainnya. Apalagi setiap bidang punya atasannya masing-masing, dan kantor Disdukcapil ini cuma mempunyai satu ruangan dan pelayanannya di luar. Jadi, kalau ada masalah, ataupun hal tidak dipahami, di sini kita langsung berkomunikasi menyampaikan keluhan kesah. Harus ada kerjasama dengan setiap bidang, melihat kendala-kendala kemudian didiskusikan bersama, melihat akar permasalahannya dan seperti apa kita menyelesaikannya, intinya kita selalu bermusyawarah untuk mufakat. Komunikasi di sini baik secara vertikal maupun horizontal berjalan bagaimana semestinya, tidak ada sungkan-sungkan semua terbuka dalam menyampaikan pendapatnya.”⁴

Dengan adanya sistem partisipatif membentuk etos (sikap, kepribadian watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu). Para pekerja akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, komitmen, toleransi, keteraturan, memiliki sikap percaya diri, kreatif, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, dan memiliki semangat untuk berubah. Juga membuat tidak adanya perbedaan, mengakibatkan orang berpartisipasi dan tidak malu-malu untuk berkonsultasi terhadap apa yang tidak dipahami atau ingin melakukan inovasi-inovasi baru. Kinerjanya akan bersikap responsif yang berarti mampu menjawab tantangan-tantangan dalam bekerja.

³ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 434-435.

⁴ Data diperoleh dari wawancara dengan Yevva Emmilia, SH (Kabid Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan), pada tanggal 29 Desember 2017.

Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok. Etos dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari etos ini di kenal pula etika dan etiket, ini hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan nilai baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Dalam hal ini juga terbentuknya nilai Spiritualitas yang merupakan kesadaran seseorang tentang tujuan, tata nilai dan kebermaknaan dari setiap aktivitas kehidupan dalam konteks diri, kemanusiaan, alam semesta, perjalanan hidup, dan Tuhan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara:

“Kerja merupakan nilai ibadah. Saya bekerja sudah dibayar di awal bulan, dan itu merupakan tanggung jawab saya. Saya harus bertanggung dari setiap rupiah yang saya terima, kalau saya tidak bertanggung jawab hitungannya bisa jadi uang haram.”⁵

“Rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan, sudah ada hitam putih untuk melaksanakan setiap harinya. sudah ada Sumpah PNS di atas Al-Quran yang harus dilaksanakan, di sana sudah dikatakan harus melaksanakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.”⁶

“Bekerja adalah tanggung jawab, tanggung jawab kepada Allah salah satunya, bekerja juga merupakan nilai ibadah. Kemudian sebelum memulai bekerja di usahakan berdo’a terlebih dahulu minimal dengan mengucapkan *Bismillahirrahma nirrahim*.”⁷

⁵ Data diperoleh dari wawancara dengan Tiara Sutari AR, S.STP (Kasi Pengolahan Data Pelaporan Perizinan dan Non Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Kepada Satu Pintu), pada tanggal 13 Desember 2017.

⁶ Data diperoleh dari wawancara dengan Heru Triwijanarko, S. STP.M.Si (Kabag. Organisasi), pada tanggal 13 Desember 2017.

⁷ Data diperoleh dari wawancara dengan Neila Vanessa, S.STP.M.Si, (Kasubbag Potensi Daerah, Perkoperasi Daerah dan Usaha Mikro), pada tanggal 14 Desember 2017.

Selain adanya nilai spiritual dari hasil wawancara, dari hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pelayanan yang terdapat di sekretariat Kantor Walikota sudah berjalan dengan baik. Jika ada masyarakat yang datang dan bertanya para karyawan/pegawai melayaninya dan memberi arahan-arahan sehingga yang bertanya faham dan terarahkan dengan baik. Mereka melayani dengan ramah dan sabar. Apalagi pada bagian Disdukcapil, dalam hal pelayanan semua sudah ada aturan-aturan dan selalu mengedepankan kepentingan masyarakat.

Hal ini juga tidak terlepas dari pengalaman yang peneliti rasakan sendiri di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara:

“Kita di Disdukcapil secara keseluruhan menangani tentang masyarakat seperti pembuatan KTP, KK, pendataan penduduk, pembuatan akte kelahiran, perceraian, perubahan status anak, pembuatan akte kematian, dan hal lainnya. Di setiap bagian itu memberikan kinerja yang terbaik untuk pelayanan masyarakat, dan kita selalu membuat rapat-rapat membicarakan hal-hal dalam hal pelayanan kepada masyarakat bagaimana memberikan pelayanan terbaik.”⁸

“Dalam hal pelayanan kepada masyarakat di sini bisa dilihat sendiri. Seperti dalam hal pembuatan KTP bisa dibedakan dengan pembuatan KTP dengan tempat lain. Bagaimana kami melayani dengan senyuman, tanpa dipingut biaya, dan Alhamdulillah tidak ribet dan cepat siapnya.”⁹

Dengan adanya nilai-nilai spiritual yang muncul maka lahirlah nilai-nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk pelaksanaan Syariat Islam.

⁸ Data diperoleh dari wawancara dengan Yevva Emmilia..., pada tanggal 29 Desember 2017.

⁹ Data diperoleh dari wawancara dengan Ibnu Sakdan Ibrahim, S.Sos (kasubbag Agama), pada tanggal 2 Januari 2018.

Adapun pelaksanaan Syariat Islam, sebagaimana hasil wawancara terdapat beberapa pelaksanaan Syariat Islam yang diterapkan di kantor walikota:

- 1) Menghentikan segala bentuk pekerjaan 15 menit sebelum azan di kumandangkan dan shalat berjamaah di mushala sekretariat.

“Syariat Islam yang di terapkan di Kantor Walikota, 15 menit sebelum azan berkumandang semua pekerjaan harus dihentikan untuk shalat berjamaaah di mushalla.”¹⁰

“Pelaksanaan Syariat Islam yang pimpinan terapkan di sini ada namanya isama (istirahat, shalat, makan). Artinya 15 menit sebelum azan berkumandang semua pegawai sudah menghentikan pekerjaannya untuk melaksanakan shalat zuhur ataupun asar berjamaah di mushala.”¹¹

“Pelaksanaan Syariat Islam Alhamdulillah kita komit terhadap shalat berjamaah di jam kerja.”¹²

- 2) Ceramah setengah jam setelah shalat zuhur berjamaah. Setelah melaksanakan shalat berjamaah di mushalla, kemudian diisi dengan ceramah selama setengah jam. Ceramah/tausiyah singkat disampaikan oleh ustad-ustad yang telah diundang sebelumnya untuk bisa hadir ke Kantor Walikota. Ustad-ustad tersebut ada yang berasal dari UIN, ada dari kalangan da'i perkotaan, dan ada juga dari ulama-ulama dayah. Adapun materi yang disampaikan berbeda-beda setiap harinya. Hal ini tergambar dari hasil wawancara:

¹⁰ Data diperoleh dari wawancara dengan Maisarah R (Pengadministrasi Persuratan), pada tanggal 13 Desember 2017.

¹¹ Data diperoleh dari wawancara dengan Aulia Rahmana Putra., pada tanggal 13 Desember 2017.

¹² Data diperoleh dari wawancara dengan Heru Triwijanarko..., pada tanggal 13 Desember 2017.

“Kalau zuhur setelah shalat selalu ada ceramah dari ustad yang didatangkan selama setengah jam dengan materi yang berbeda-beda.”¹³

“Kita ba’da zuhur mulai dari hari senin sampai hari kamis di mushalla Pemko Banda Aceh melaksanakan tausiyah/ceramah agama selesai shalat. Dengan materinya yang disampaikan, kalau hari senin masalah tafsir, selasa tasawuf, rabu fiqh, kamis akhlak dan penerangan yang menyampaikan ceramahnya adalah ustad-ustad yang telah diundang sebelumnya. Ada yang dari UIN Ar-Raniry, da’i-da’i perkotaan, dan dari ulama-ulama dayah.”¹⁴

Kegiatan ceramah keagamaan rutin dilakukan setiap harinya dari hari senin hingga hari kamis. Kegiatan ini, disambut baik oleh para pegawai yang ada di Kantor walikota Banda Aceh dan tentunya memberikan efek tertentu kepada mereka. Dari hasil wawancara:

“kegiatan dakwah ini tentunya memberikan efek bagi para jamaah, dengan penyampaian materi-materi keagamaan tentunya membuat kesadaran dalam meningkatkan spiritual dalam diri masing-masing, dan itu terlihat dari respon jamaah pada saat kita mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan. Dalam hal bekerja sehari-hari juga kita rasakan efeknya dimana kita disini selalu berusaha memiliki akhlak terbaik apalagi dalam hal pelayanan kepada masyarakat”¹⁵

3) Zikir setiap malam sabtu di Pendopo Walikota. Seperti dari hasil wawancara berikut:

“Pelaksanaan Syariat Islam yang diterapkan, setiap malam Jumat ada zikir di Pendopo Walikota dan seluruh pegawai diharuskan untuk datang.”¹⁶

¹³ Data diperoleh dari wawancara dengan Aulia Rahmana Putra., pada tanggal 13 Desember 2017.

¹⁴ Data diperoleh dari wawancara dengan Ibnu Sakdan Ibrahim..., pada tanggal 2 Januari 2018.

¹⁵ Data diperoleh dari wawancara dengan Ibnu Sakdan Ibrahim..., pada tanggal 2 Januari 2018.

¹⁶ Data diperoleh dari wawancara dengan Nur Sita, SE (Kasi Promosi dan Pengembangan Penanaman Modal), pada tanggal 13 Desember 2017.

“Di samping kita mengadakan ceramah ba’da zuhur, kita juga mengadakan Zikir Gemilang pada hari jumat malam sabtu. Kita adakan rutin setiap minggunya di Pendopo Walikota. Di samping zikir juga kita isi dengan ceramah, dan pematerynya juga kita datangkan dari UIN, dari da’i-da’i kota dan juga ulama-ulama dayah. Materi yang disampaikan bersifat umum, ada tentang sosial, akidah, akhlak, pokoknya macam-macam materi yang disampaikan juga disesuaikan dengan masalah-masalah ataupun peringatan hari-hari penting pada saat itu.”

- 4) Takziah. Takziah merupakan kegiatan keagamaan yang bersifat sosial. Takziah/kunjungan merupakan hal yang sangat baik diterapkan. Hal ini menunjukkan adanya sikap simpati dan empati terhadap orang lain.

“Pelaksanaan Syariat Islam secara umum di sini, kalau ada pegawai yang sakit, meninggal atau musibah lainnya. Di bagian umum akan mengumumkan secara terbuka dengan menggunakan pengeras suara kepada seluruh pegawai yang ada di sekretariat, untuk melakukan kunjungan/takziah ke rumah yang bersangkutan.”¹⁷

- 5) Kegiatan keagamaan di aula lantai empat. Kegiatan keagamaan yang dilaksanakan bermacam-macam, namun yang rutin dilakukan ialah dialog dakwah selama bulan Ramadhan. Dari hasil wawancara:

“Kalau untuk Bulan Ramadhan kita ada melaksanakan kajian agama islam/dialog dakwah Ramadhan di aula lantai empat. Kemudian untuk kegiatan dialog dakwah ini kita panggil masyarakat Kota Banda Aceh untuk sama-sama kita ikuti dengan materi-materi yang sudah kita buat silabusnya. Pematerynya juga sama kita undang ustad-ustad dari UIN, dai’dai kota, dan ulama-ulama dayah. Kegiatan ini mulai kita laksanakan diakhir minggu pertama bulan Ramadhan hingga akhir Ramadhan dan itu diselang-selang satu hari. Ada juga agenda rutin tahunan seperti maulid Nabi dan peringatan 17 Ramadhan, kegiatan ini biasanya pindah-pindah tempat menurut situasi dan kondisi, ada dilaksanakan di aula lantai empat juga ada kita laksanakan di halaman kantor.”

¹⁷ Data diperoleh dari wawancara dengan T. Taufik Mauliansyah..., pada tanggal 13 Desember 2017.

Spiritualitas diartikan sebagai aspek Ilahiah yang dianugerahkan kepada manusia. Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Keberhasilan terhadap pelaksanaan Syariat Islam juga akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara:

“Sejauh ini pelaksanaan Syariat Islam secara keseluruhan berjalan dengan baik dan hampir sesuai dengan apa yang diharapkan. Jamaah di mushala ramai, jamaah pengajin dan zikir ramai, Alhamdulillah semua ikut berpartisipasi dengan baik terhadap pelaksanaan Syariat Islam dan berdasarkan kesadaran dari masing-masing individu.”¹⁸

Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Spiritualisme melihat sesuatu secara lebih dalam, substansial dan mencari pemahaman yang sesungguhnya tidak hanya dari sudut permukaan dan jangka pendek. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang bertindak kreatif, berwawasan luas, bahkan mengubah aturan untuk meningkatkan kinerja seseorang tersebut tanpa harus kehilangan nilai-nilai yang dimilikinya. Hal ini juga dinilai sebagai ajang terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam di kantor Walikota Banda Aceh. Dimana Syariat Islam merupakan anugerah Allah yang diberikan kepada seluruh umat manusia demi mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Pelaksanaan Syariat Islam di atas tidak terlepas dari adanya spiritualitas dalam diri yang merupakan kesadaran seseorang tentang tujuan, tata nilai dan kebermaknaan dari setiap aktivitas kehidupan dalam konteks diri, kemanusiaan, alam semesta, perjalanan hidup dan Tuhan. Juga merupakan proses kerja yang efektif dan efisien.

¹⁸ Data diperoleh dari wawancara dengan Heru Triwijanarko..., pada tanggal 13 Desember 2017.

Adapun pelaksanaan Syariat Islam tersebut merupakan kelanjutan dari peraturan yang telah diterapkan oleh Walikota dan Wakil Walikota sebelumnya yaitu Hj. Illiza Saaduddin Jamal, SE dan Drs. Zainal Arifin.

Berdasarkan pengamatan penulis, selain adanya sistem kerja partisipatif yang mengedepankan musyawarah, bahwasanya pegawai yang bekerja di kantor Walikota memiliki etos kerja yang baik seperti adanya semangat, kedisiplinan dalam bekerja seperti datang ke kantor tepat waktu, adanya keteraturan dalam hal melayani, sabar, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, bahkan keteraturan yang diterapkan sampai kepada parkir kendaraan dan beberapa ciri etos kerja tersebut terdapat dalam etos kerja muslim. Selain itu, mereka juga menerapkan nilai-nilai spiritual dalam setiap pribadi dan turut berkontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam.

2. Cara memotivasi para pegawai yang telah dilakukan oleh para pemimpin sehingga munculnya spiritual at work dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam pada kantor Walikota Banda Aceh.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Selain itu, motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang sehingga muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Memotivasi para karyawan/pegawai dalam bekerja adalah tanggung jawab seorang pemimpin untuk menimbulkan semangat kerja dari para bawahannya sehingga menghasilkan hasil yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara:

“Usaha tertentu yang dilakukan untuk memotivasi para pegawai untuk semangat bekerja, menghimbau kepada mereka bahwa kerja itu merupakan salah satu bentuk beribadah. Kerja itu kewajiban, maka ketika kita sudah mengikatkan diri apakah nanti menjadi ASN ataupun tenaga kerja kontrak, maka itu yang menjadi kewajiban kita dan tugas itu harus kita selesaikan, prinsipnya seperti itu. Selain itu, saya di sini sebagai Kepala Bagian Humas lebih membangun *touch in personal*. Sekali-sekali jika ada honor yang turun saya akan belikan gorengan ataupun jus kepada para pegawai saya di sini.”¹⁹

Berdasarkan teori harapan dan motivasi, orang akan termotivasi bila ia percaya bahwa suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, hasil tersebut punya nilai positif baginya, dan hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang. Jadi seseorang akan memilih, ketika ia melihat alternatif-alternatif, tingkat kinerja demikian yang memiliki kekuatan motivasional tertinggi yang berkaitan dengannya.²⁰

“Motivasi yang dilakukan seperti selesai shalat zuhur ada ceramah dari ustad, kemudian dari materi-materi ceramah tersebut banyak menyinggung tentang bagaimana harusnya bersikap dalam hal apapun termasuk dalam bekerja. Dari situ terkadang timbul motivasi-motivasi.”²¹

“Motivasi yang dilakukan pemimpin salah satunya dilakukan minimal satu minggu sekali ada rapat internal, menanyakan masalah pekerjaan, kendala, hambatan, kemudian melakukan upaya dalam hal penanggulangan dari hambatan-hambatan yang ada, mencari solusi, serta wejangan-wejangan terhadap kedisiplinan, dan tanggung jawab.”²²

¹⁹ Data diperoleh dari wawancara dengan T. Taufik Mauliansyah..., pada tanggal 13 Desember 2017.

²⁰ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan...*, hlm.125.

²¹ Data diperoleh dari wawancara dengan Yuliani, (Staf Keistimewaan dan Kesra), pada tanggal 13 Desember 2017.

²² Data diperoleh dari wawancara dengan Neila Vanessa..., pada tanggal 14 Desember 2017.

Motivasi ditandai timbulnya perasaan mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin disadari, mungkin juga tidak. Kita dapat mengamatinya pada perbuatan.

“Setiap paginya dari hari Senin-Kamis jam 08:00, kami semua para pegawai sekretariat melakukan apel pagi. Dari situ Pimpinan memberikan wejangan-wejangan bagaimana harus disiplin, bertanggung jawab, makna bekerja sebagai ibadah, dan hal-hal positif lainnya.”²³

Data wawancara di atas sejalan dengan hasil observasi yang penulis lakukan. Bahwasanya dalam memotivasi para pegawainya, pemimpin melakukan beberapa hal, yaitu:

- a. Menanamkan dalam hati nurani individu maupun kelompok bahwa bekerja itu merupakan nilai ibadah.

Hal ini sesuai dengan Teori Y dari Mc. Gregor adalah teori dengan pendekatan humanistik dalam pendekatan motivasi manusia. Kadang-kadang disebut sumber daya manusia. Ia mengatakan bahwa: Bekerja adalah alam dan dapat menjadi sumber sumber kepuasan, dan bahwa saat ini karyawan dapat sangat komitmen dan termotivasi. Karyawan sering meminta tanggung jawab dan harus lebih terlibat dengan pengelolaan sepenuhnya menjadi motivasi. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.²⁴

²³ Data diperoleh dari wawancara dengan Nur Sita..., pada tanggal 13 Desember 2017.

²⁴ Arni Surwanti, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*, Vol. 1 No. 1 Februari 2011..., diakses pada 29 Desember 2017.

- 1) Adanya apel pagi yang menandakan kedisiplinan.
- 2) Adanya diskusi yang selalu musyawarah yang selalu dilakukan, dan menyampaikan wejangan-wejangan tentang kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja muslim lainnya.
- 3) Adanya pendekatan secara emosional yang dilakukan pimpinan dengan bawahannya.
- 4) Adanya penghargaan yang diberikan kepada para pegawai yang berprestasi. Hal ini merupakan bentuk lain dari hanya sekedar kata terimakasih.

Dengan adanya motivasi-motivasi yang dilakukan oleh para pimpinan dalam suatu organisasi/instansi pemerintahan, maka akan sangat bagus dampaknya bagi organisasi tersebut. Karyawan akan merasakan bahwa kinerjanya dihargai dan akan meningkatkan loyalitas dalam pekerjaan sehingga akan berdampak bagus bagi organisasi tersebut.

3. Faktor pendukung dan hal-hal yang menghambat penerapan spiritual at work terhadap pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh.

Dalam penerapan spiritual at work terhadap pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh, tentunya ada beberapa faktor yang mendukung maupun yang menghambat terhadap pelaksanaannya. Hal ini tergambar dari hasil wawancara berikut:

a. Faktor pendukung

Dalam hal ini yang menjadi faktor pendukung yaitu: Sistem Partisipatif. Dengan adanya sistem partisipatif dimana pemimpin memberikan peluang sepenuhnya kepada karyawan/pegawai dalam proses pengambilan keputusan, dan terdapat kepercayaan besar kepada bawahan, komunikasi juga berjalan secara terbuka dan terus terang. Hal ini tentunya menjadi faktor pendukung terhadap penerapan spiritual at work terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam. Sebagaimana hasil wawancara:

“Di sini semua bebas, bebas dalam artian tidak melanggar aturan-aturan yang ada. Untuk bekerja, beribadah kalau tidak mengerti kita bisa langsung menanyakan kepada atasan. Dalam hal beribadah tidak ada larangan, misalnya bagi yang mau shalat dhuha, menyempatkan waktu untuk berzikir, mengaji, tidak ada larangan dan malah dianjurkan asalkan tetap bertanggung jawab dengan pekerjaan.”²⁵

b. Faktor penghambat

Adapun faktor yang menjadi hambatannya, yaitu:

1) Luas Mushala.

Luas mushala menjadi salah satu faktor penghambat dalam melaksanakan shalat berjamaah setiap harinya.

“Mungkin kalau satu kantor shalat berjamaah di mushala, tidak bisa menampung jumlah yang cukup banyak. Apalagi sekarang ini kondisinya mushala sedang diperbaiki.”²⁶

²⁵ Data diperoleh dari wawancara dengan Tiara Sutari..., pada tanggal 13 Desember 2017.

²⁶ Data diperoleh dari wawancara dengan Aulia Rahmana Putra..., pada tanggal 13 Desember 2017.

2) Jemput anak di sekolah.

Yang menjadi kendala lain dalam pelaksanaan Syariat Islam yang sudah ditetapkan yaitu dalam hal menjemput anak di sekolah. “Kadang kalau siang ibu-ibu jemput anak di sekolah sehingga tidak sempat berjamaah di mushala.”²⁷

3) Faktor Waktu.

Waktu juga menjadi salah satu penghambat pelaksanaan Syariat Islam. “kalau zikir yang dilaksanakan pada malam Jumat, kami ibu-ibu kadang terkendala dengan anak. Apalagi yang mempunyai anak kecil, terkadang tidak bisa hadir.”²⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas sejalan dengan hasil observasi yang penulis lakukan. Bahwasanya ada hal-hal yang mendukung dan juga ada hal-hal penghambat yang dirasakan dalam penerapan spiritual at work terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam pada Kantor Walikota Banda Aceh.

C. Analisis Data

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

²⁷ Data diperoleh dari wawancara dengan (pengadministrasian Kepegawaian), pada tanggal 13 Desember 2017.

²⁸ Data diperoleh dari wawancara dengan Nur Sita..., pada tanggal 13 Desember 2017.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti terhadap spiritual at work terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda aceh, bahwa didapatkan, adanya sistem manajemen partisipatif seperti saling menghormati dan keteraturan, sehingga mampu memotivasi para karyawan/pegawai dalam pekerjaannya dan penerapan spiritual at work dan juga pelaksanaan Syariat Islam.

Hal ini sesuai dengan teori organisasi yang telah di bahas pada bab sebelumnya:

1. Teori motivasi

Motivasi dijelaskan dengan mengkombinasikan tiga prinsip, orang akan termotivasi bila ia percaya bahwa suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, hasil tersebut punya nilai positif baginya, dan hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang. Jadi seseorang akan memilih, ketika ia melihat alternatif-alternatif, tingkat kinerja demikian yang memiliki kekuatan motivasional tertinggi yang berkaitan dengannya.²⁹

2. Teori Y

Hal ini sesuai dengan Teori Y dari Mc. Gregor adalah teori dengan pendekatan humanistik dalam pendekatan motivasi manusia. Kadang-kadang

²⁹R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan...*, hlm.125.

disebut sumber daya manusia. Ia mengatakan bahwa: Bekerja adalah alam dan dapat menjadi sumber sumber kepuasan, dan bahwa saat ini karyawan dapat sangat komitmen dan termotivasi. Karyawan sering meminta tanggung jawab dan harus lebih terlibat dengan pengelolaan sepenuhnya menjadi motivasi. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.³⁰

Hasil temuan di lapangan dari wawancara yang telah dilakukan, telah ditemukan bahwa para pegawai di Kantor Walikota Banda Aceh percaya bahwa setiap yang dilakukan akan memberikan dampak dari apa yang dikerjakan. Mereka yakin bahwa bekerja merupakan suatu nilai ibadah, dan itu akan mendapatkan pertanggung jawaban kelak dari Allah Swt.

Hal tersebut tentu memberikan nilai positif bagi para pegawai, mereka akan menerapkan dalam pribadi masing-masing etos terbaik dalam kehidupan sehari-hari dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan. Dengan demikian mereka akan lebih termotivasi menemukan kenyamanan dalam setiap apa yang mereka kerjakan, meningkatkan loyalitasnya dan akan menghasilkan kinerja terbaik sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Teori empat sistem

Salah satu teori “Kelompok Partisipatif” yang mengatakan Pimpinan memberikan peluang sepenuhnya kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dengan demikian terdapat kepercayaan besar kepada bawahan,

³⁰ Arni Surwanti, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*, Vol. 1 No. 1 Februari 2011..., diakses pada 29 Desember 2017.

motivasi terbentuk karena adanya penghargaan ekonomi berdasarkan tujuan yang ditentukan bersama, seluruh individu pada setiap tingkatan memiliki rasa tanggung jawab yang riil untuk mencapai tujuan organisasi, komunikasi berlangsung secara intens dalam segala arah secara terbuka dan terus terang serta hubungan atasan bawahan yang dekat, dan pengambilan keputusan melalui proses dalam kelompok, dan masing-masing kelompok berhubungan satu sama lain melalui individu yang menjadi anggota dari beberapa kelompok.³¹

Hasil temuan di lapangan, dengan adanya musyawarah saling keterbukaan dalam bekerja antara pimpinan dan juga bawahan mampu menghasilkan etos kerja terbaik. Dimana etos kerja di sini sesuai dengan etos kerja muslim. Dengan adanya rasa tanggung jawab, loyalitas terhadap pekerjaan, disiplin, keteraturan dan berbagai nilai lainnya juga mampu menerapkan spiritual at work.

Sebagaimana menurut Cash, Cray dan Rood dalam jurnal Westu Adi Mulyono, Penerapan praktik keagamaan dan spiritualitas perlu diakomodasi di tempat kerja bukan sekedar pengakuan terhadap legitimasinya tetapi juga pada proses kerja yang efektif dan efisien. Akomodasi yang sering direkomendasikan adalah pemenuhan kebutuhan peribadatan (diluar kerja) dan manifestasi dalam pekerjaan.³²

Hal ini mampu menerapkan pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh seperti adanya: Menghentikan segala bentuk pekerjaan 15 menit sebelum azan di kumandangkan dan shalat berjamaah di mushala sekretariat, ceramah setengah jam setelah shalat zuhur berjamaah, zikir setiap malam jumat di

³¹ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa...*, hlm. 434-435.

³² Westu Adi Mulyono, *Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Fatimah Cilacap, FIK UI...*, di akses pada 08 Agustus 2017.

Pendopo Walikota, takziah, Pengajian di aula lantai 4 ataupun di ruangan masing-masing bagian. Dalam pelaksanaannya juga terdapat beberapa hambatan. namun secara keseluruhan pelaksanaannya telah terlaksana dengan baik.

Kewajiban mereka yang paling penting adalah menjaga syari'at Islam, menerapkan, mengajarkan dan menyebarkannya kepada manusia, baik pengetahuan maupun pengalamannya. Mereka harus menyampaikan nasihat kepada pimpinan negara, bermusyawarah dengannya, menolong jika dia tertimpa musibah, mengingatkan ketika dia menyimpang. Nasihat dapat disampaikan kepadanya secara terbuka maupun sembunyi-sembunyi.³³

Kewajiban mengamalkan Syariat Islam merupakan kewajiban yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dan merupakan keharusan praktisnya, maka ia juga merupakan kewajiban sosial yang harus dilaksanakan oleh semua lapisan umat, dari lapisan yang paling bawah hingga lapisan paling atas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap nara sumber, maka dapat dihasilkan bahwa adanya nilai *spiritual at work* yang diterapkan oleh para pegawai terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam di Kantor Walikota Banda Aceh.

³³Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam...*, hlm.16-17.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dari sistematika pembahasan skripsi dan merangkumkan kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya serta memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang di dapat, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya sistem partisipatif di dalam perkantoran sehingga munculnya motivasi di dalam diri setiap individu Aparatur Negri Sipil (ASN)/pegawai. Dengan adanya sitem partisipatif membentuk etos (sikap, kepribadian watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu). Para pekerja memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, komitmen, toleransi, keteraturan, memiliki sikap percaya diri, kreatif, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, dan memiliki semangat untuk berubah. Selain itu, dengan adanya etos kerja terbaik juga akan membentuk *spiritual at work* terhadap para ASN/pegawai.
2. Spiritual merupakan kesadaran seseorang tentang tujuan hidup dan Tuhan. Dengan adanya nilai-nilai spiritual yang muncul maka lahirlah nilai-nilai kejiwaan seseorang, seharusnya setiap pribadi Aparatur Negri Sipil (ASN) harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada

semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk pelaksanaan Syariat Islam.

3. Kewajiban mengamalkan Syariat Islam merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dan merupakan keharusan praktisnya, maka ia juga merupakan kewajiban sosial yang harus dilaksanakan oleh semua lapisan umat, dari lapisan yang paling bawah hingga lapisan paling atas.

B. Saran

1. Perlunya ada kesadaran dari pemimpin untuk terus memotivasi para bawahannya agar menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari sehingga tercapainya keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam.
2. Dalam hal pelaksanaan Syariat Islam, pemimpin harus memperhatikan perlu adanya fasilitas yang memadai agar tercapainya pelaksanaan Syariat Islam sesuai dengan yang di harapkan.
3. Untuk seluruh karyawan/pegawai harus selalu senantiasa menanamkan nilai-nilai spiritual dalam dirinya sehingga apapun yang dikerjakan semata-mata karena Allah SWT.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alvin, Maz, 2007, *Tantangan Kompetensi Komunikasi Bisnis di Masa Depan*, Jakarta Barat.
- Amir, Mari, 1999, *Etika Komunikasi Massa Dalam Pandangan Islam*, Jakarta: Logos.
- Arikunto, Suhermi, 1993, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Ilmu.
- Amin, Riawan, 2009, *Menggagas Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, Bandung: Mizan.
- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Jakarta.
- Aliah, B., dan Hasan Purwakanta, 2011, *Psikologi Perkembangan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- ‘Abdullah Bin Muhammad, 2008, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 1*, Cet. 1 Pustaka Imam Asy-Syai’i.
- ‘Abdullah Bin Muhammad, 2008, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 8*, Cet. 1 Pustaka Imam Asy-Syai’i.
- ‘Abdullah Bin Muhammad, 2008, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 4*, Cet. 1 Pustaka Imam Asy-Syai’i.
- ‘Abdullah Bin Muhammad, 2008, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 5*, Cet. I Bogor: Pustaka Imam Asy-Syai’i.
- ‘Abdullah Bin Muhammad, 2011, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 9*, cet. III, Pustaka Imam Asy-Syai’i.
- ‘Abdullah Bin Muhammad, 2004, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir Jilid 6*, cet, I, Bogor: Pustaka Imam asy, Syai’i.
- ‘Abdullah Bin Muhammad, 2004, *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir 7*, cet. 1, Jakarta: Putaka Imam Asy-Syai’i, 2004.
- Basri, M. Hasan, 2003, *Di Bawah Naungan Syariat Islam Nanggroe Aceh Darussalam Membangun Jati Diri Mengikis Kebatilan Dan Menepis Kejahilan*, cet. 1, (Banda Aceh: Dept. II Publikasi dan Hubungan Masyarakat Dewan Kemakmuran Masjid Aceh (DKMA) Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

- Bugin, Burhan, 2007, *Penelitian Kualitatif, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial*, Jakarta: Prenada Media Grup.
- Bugin, Burhan, 2008, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Gerindo Persada.
- Bugin, Burhan, 2003, *Analisis dan Data Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Gerindo.
- Bugin, Burhan, 2008, *Ssosiologi Komunikasi*, Jakarta: Kencana.
- Cangara, Hafied, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Cangara, Hafied, 2007, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Raja Gerindo Persada.
- Dinas Syariat Islam Aceh, *Hukum Jinayat & Hukum Acara Jinayat*, Banda Aceh, 2015.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*.
- Effendy, Onong Uchjana, 2007, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Rosdakarya.
- Faules, R. Wayne Pace Don F., 2006 *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*, cet. Ke-6 Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Hendrawan, Sanerya, 2009, *Spiritual Management From Personal Enlightenment toward God Corporate Governmance*, Bandang Mizan.
- Harahap, Sofyan S., 2011, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hamid, Syamsurizal, 2003, *Buku Pintar Agama Islam*, Jakarta: Penebar Salam.
- Handoko, dkk, 1996, *Organisasi Perusahaan*, Edisi Ke II, Yogyakarta : BPFE.
- Surwanti Arni, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*, Vol. 1 No. 1 Februari 2011.
Download.portalgaruda.org/article.php?article=98272&val=644.diakses pada 29 Desember 2017.
- Kusumab, Bibi, 2014, *Partisipasi Masyarakat Kecamatan Salang Kabupaten Simelue Dalam Pelaksanaan Syariat Islam*, Pengembangan Masyarakat. Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negri Ar-Raniry ,Banda Aceh.

- Komandoko Gamal, 2009, *Ensiklopedia Istilah Islam*, Yogyakarta: Cakrawala.
- Kriantono Rachmat. 2010, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana.
- Maulita Dian, 2016, *Pelaksanaan Syariat Islam Dalam Penaggulangan Maisir di Kabupaten Pidie*, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negri Ar-Raniry ,Banda Aceh.
- Muhammad, Arni, 1995, *Komunikasi Organisasi*, cet. Ke II, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyono, Westu Adi, Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di RSI FATIMAH CILACAP, FIK UI, 2010, <http://lib.ui.ac.id/file=digital/137188-T-Wastu%20Adi%20Mulyono.pdf>. di akses pada 08 Agustus 2017.
- Muhammad, Rusydi Ali, 2001, *Konstalisasi Syariat Islam di Era Global*, Banda Aceh: Dinas Syariat Islam Aceh.
- Muhammad, Rusydi Ali, 2003, *Revitalisasi Syariat Islam Di Aceh*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Muhaemin, dkk, 1994, *Dimensi-Dimensi Studi Islam*, cet. I Surabaya: Karya Abitama.
- Mustofa, Adib Bisri, 1992, *Terjemahan Sahih Muslim*, cet. I, Semarang: CV. Asy Syifa.
- Morissan, 2015, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Meoleong, Laxy J., 2005, *Penelitian Kualitatif Edisi Rivisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J., 2009, *Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurtjahjanti, Harlina, Spiritual Kerja Sebagai keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi , Vol. 7 No. 1, April 2010, Tersedia Online 2 April 2012. <http://ejurnal.undip.ac.id/index.php/psikologi/issue/view/739>. di akses pada 08 Agustus 2017.
- Nahlawi, Abdurrahman An, 1995, *Pendidikan Islam, Rumah dan Masyarakat*. Jakarta: Gema Insani.
- Nasution, S., 2003, *Metode Research*, Jakarta: Raja

- Naziar, Moh., 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rijal, Syamsul, dkk, 2008, *Syariat Islam Dan Paradigma Kemanusiaan*. Dinas Syariat Islam Profinsi Nanggroe Aceh Darussalam.
- Shalih bin Ghanim As-Sadlan, 2002, *Aplikasi Syariat Islam*, cet.1 Jakarta Timur: Darul Falah.
- Sumiyanto, 2011 “ *Konstruk Spiritualita dan Pengaruhnya Terhadap Psychologi, Servant Leadership,dan Kinerja Manejer*” disertai (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Program Doktor Universitas Gajah Mada.
- Saputra, Rahmad, 2016, *Sistem Kinerja Islami Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banda Aceh*, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negri Ar-Raniry ,Banda Aceh.
- Shihab, M. Quraish, 2000, *Tafsir Al-Misbah (pesan, kesan, dan keserasian Alquran)*, Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, M. Quraish Shihab, *Tasir Al-Misbah (pesan kesan dan keserasian Al-Quran)*, Volume 5, cet. III, Jakarta: Penerbit Lentera Hati
- Shihab, M. Quraish Shihab, 2000, *Tasir Al-Misbah (pesan, kesan dan keserasian Al-Quran)*, Volume 8, cet. IV, Jakarta: Penerbit Lentera Hati.
- Sudrajat, Ajat, dkk, 2008, *Din Al-Islam*, Yogyakarta: UNY Press.
- Sugyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, Bandung: ALFABETA.
- Subagyo, P. Joko, 2004. *Metodelogi Penelitian :Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsimi, Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tasmara, Toto, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, cet. 1, Jakarta: Gema Insani Press.
- T, Zainuddin, 2007, *Ilmu komunikasi Politik*, Diktat Kuliah.
- Thoha, Mifthah, 2008, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh.*

Wasim, Alef Theria, 2005, *Ekologi Agama dan Studi Agama-agama*, Yogyakarta: Oasis Pulisher.

Widjaja. A. W., 2008, *Komunikasi (komunikasi dan Hubungan Masyarakat)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Zohar, Dana dan Ian, Marshall, 2005, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, Bandaung: Mizan.

Zaidan, Abdulkarim, 2001, *Al-Madkhol li Dirasah asy-Syariah al Islamiyah*, Iskandariyah, Kairo: Dar ‘Umar bin Khottab.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nikmatul Fauza
2. Tempat / Tgl. Lahir : Susoh / 17 Agustus 1996
Kecamatan Susoh Kabupaten/Kota Aceh Barat Daya
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM / Jurusan : 411307020 / KPI
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Desa Ladang
 - a. Kecamatan : Susoh
 - b. Kabupaten : Aceh Barat Daya
 - c. Propinsi : Aceh
8. Email : nikmatulfauza1@gmail.com

Riwayat Pendidikan

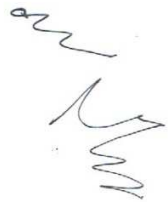
9. MI/SD/Sederajat Tahun Lulus 2007
10. MTs/SMP/Sederajat Tahun Lulus 2010
11. MA/SMA/Sederajat Tahun Lulus 2013
12. Diploma Tahun Lulus

Orang Tua/Wali

13. Nama ayah : Mahyuni
14. Nama Ibu : Jas Manidar
15. Pekerjaan Orang Tua : Pedagang
16. Alamat Orang Tua : Desa Ladang
 - a. Kecamatan : Susoh
 - b. Kabupaten : Aceh Barat Daya
 - c. Propinsi : Aceh

Banda Aceh, Tgl 07 Januari 2018
Peneliti,


(Nikmatul Fauza)



Daftar Nama Informan

No	Nama	Jabatan
1	Aulia Rahmana Putra, S.STP	Kasubbag. Avokasi dan Ikonunikasi
2	Heru Triwijanarko, S.STP. M.Si	Kepala Bagian Organisasi
3	Darlina	Pengadministrasi Kepegawaian
7	Maisarah R	Pengadministrasi Persuratan
5	Tiara Sutari AR, S.STP	Kasi Pengolahan Data, Pengolahan Perizinan dan non Perizinan
6	Nur Sita, SE	Kasi Promosi dan Pengembangan Penanaman Modal
7	T. Taufik Mauliansyah, S.SI.T.M.Si	Kabag. Hubungan Masyarakat
8	Ibnu Sakdan Ibrahim, S.Sos	Kasubbag Sosial dan Keagamaan
9	Yuliani	Staf Keistimewaan dan Kesra
10	Nella Vanessa, S.STP.M.SI	Kasubbag Potensi Daerah, Perkoperasi Daerah dan Usaha Mikro
11	Yevva Emmilia ,SH	Kabid Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

DAFTAR PERTANYAAN

1. PEMIMPIN

1. Berapa jumlah karyawan yang berada di bawah pimpinan bapak?
2. Apakah bapak mengenal mereka semua?
3. Seberapa sering bapak berinteraksi dengan para pegawai? Jika sering,
4. Interaksi dalam hal apa saja yang dilakukan dengan para pegawai?
5. Jam berapa bapak pergi ke kantor setiap harinya?
6. Hal apa yang memotivasi bapak untuk pergi bekerja?
7. Apakah ada nilai spiritual yang di tingkatkan yang memotivasi bapak untuk pergi bekerja?
8. Jika ada nilai spiritual seperti apa?
9. Bagaimana selama ini bapak melihat para pegawai dalam bekerja?
10. Apakah ada usaha-usahan tertentu yang pemimpin lakukan untuk memotivasi para pegawai? Jika ada, dalam hal apa saja?
11. Seberapa sering bapak dan para pegawai berkumpul dalam satu ruangan?
12. Jika berkumpul, dalam hal apa saja yang membuat para pemimpin dan pegawai bertemu dalam satu ruangan dan dimana saja?
13. Pelaksanaan syariat islam seperti apakah yang pemimpin terapkan di kantor?
14. Dalam memotivasi para pegawai, baik dalam penerapan spiritual maupun pelaksanaan syariat islam apakah ada faktor-faktor khusus yang bapak lakukan?
15. Dalam hal memotivasi para pegawai, baik dalam spiritual maupun pelaksanaan syariat islam hambatan seperti apa saja yang bapak rasakan?
16. Sapakah ada sistem khusus yang bapak lakukan untuk memotivasi para pegawai dalam penerapan spiritual dan pelaksanaan syariat islam? Jika ada,
17. Bagaimana sistem yang bapak lakukan?

18. Bagaimana bapak melihat etos kerja dikantor walikota? Apakah sudah sesuai dengan etos kerja muslim?
19. Dan apakah pelaksanaan syariat islam di kantor telah sesuai dengan karakteristik syariat islam?
20. Bagaimana cara bapak/ ibu menyukseskan suatu program kerja yang telah di rencanakan?
21. Bagaimana bapak/ibu memberikan penilaian terhadap kerja pegawai?
22. Penghargaan seperti apa yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus.
23. Bagaimana sistem koordinasi, perencanaan, intruksi, dan pelayanan yang di jalankan di kantor?

2. PEGAWAI

1. Siapa saja pemimpin yang bapak/ibu kenal di kantor walikota?
2. Apakah bapak/ibu mengenal mereka semua?
3. Seberapa sering bapak/ibu berinteraksi dengan pimpinan? Jika sering,
4. Interaksi dalam hal apa saja yang dilakukan dengan para pimpinan?
5. Jam berapa bapak/ibu pergi ke kantor setiap harinya?
6. Hal apa yang memotivasi bapak/ibu untuk pergi bekerja?
7. Apakah ada nilai spiritual yang di tingkatkan yang memotivasi bapak/ibu untuk pergi bekerja? Jika ada nilai spiritual seperti apa?
8. Bagaimana selama ini bapak/ibu melihat para pemimpin dalam bekerja?
9. Apakah ada usaha-usahan tertentu yang pemimpin lakukan untuk memotivasi para pegawai? Jika ada, dalam hal apa saja?
10. Seberapa sering bapak/ibu dan para pimpinan berkumpul dalam satu ruangan?
11. Jika berkumpul, dalam hal apa saja yang membuat para pimpinan dan pegawai bertemu dalam satu ruangan dan dimana saja?
12. Pelaksanaan syariat islam seperti apakah yang pimpinan terapkan di kantor?

13. Dalam memotivasi para pegawai, baik dalam penerapan spiritual maupun pelaksanaan syariat islam apakah ada faktor-faktor khusus yang dilakukan pimpinan?
14. Dalam hal memotivasi para pegawai, baik dalam spiritual maupun pelaksanaan syariat islam hambatan seperti apa saja yang bapak/ibu rasakan?
15. Sapaakah ada sistem khusus yang bapak lakukan pimpinan untuk memotivasi para pegawai dalam penerapan spiritual dan pelaksanaan syariat islam? Jika ada, bagaimana sistem yang bapak lakukan?
16. Bagaimana bapak/ibu melihat etos kerja dikantor walikota? Apakah sudah sesuai dengan etos kerja muslim?
17. Dan apakah pelaksanaan syariat islam di kantor telah sesuai dengan karakteristik syariat islam?

Dokumentasi Wawancara







Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPD/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 07 Desember 2017

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH



Drs. Taqimizi Yahya, MM
Pembina Utama Muda / Nip.19620113 198607 1 001

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPD Kota Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Peringgal.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH

Jalan Twk. Hasyim Banta Muda No. 1 Telepon (0651) 22888
Faxsimile (0651) 22888, Website : <http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id>, Email : kesbangpolbna@ymail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / 672

- Dasar** : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor, 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.
- Membaca** : Surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: B-4504/Un.08/FDK.I/PP.00.9/12/2017 Tanggal 06 Desember 2017 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan** : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

- Nama** : Nikmatul Fauza
- Alamat** : Jl. Inong Balee, Gp. Kopelma Darussalam Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh
- Pekerjaan** : Mahasiswi
- Kebangsaan** : WNI
- Judul Penelitian** : Spiritual At Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh)
- Tujuan Penelitian** : Untuk mengetahui bagaimana sistem manajemen sehingga munculnya spiritual at work terhadap keberhasilan pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh) (Pengumpulan Data dan Wawancara)
- Tempat/Lokasi/ Daerah Penelitian** : Kantor Walikota Banda Aceh
- Tanggal dan/atau Lamanya Penelitian** : 2 (dua) bulan
- Bidang Penelitian** : Komunikasi Penyiaran Islam (KPI)
- Status Penelitian** : Baru
- Penanggung Jawab** : Juhari (Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan)
- Anggota Peneliti** : -



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah.ar-raniry.ac.id

06 Desember 2017

Nomor : B.4504/Un.08/FDK.I/PP.00.9/12/2017

Lamp : -

Hal : *Mohon Surat Rekomendasi Penelitian*

Kepada

Yth, **Kepala Badan KESBANGPOL Kota Banda Aceh**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/Nim : **Nikmatul Fauza / 411307020**

Semester/Jurusan : **IX / Komunikasi Penyiaran Islam**

Alamat sekarang : **Darussalam**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di :

- Kantor Walikota Banda Aceh

dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul **"Spiritual At Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh)"**. Sehubungan dengan maksud di atas kami mohon agar Bapak dapat memberikan izin kepada yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

an, Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Juhari

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: B.4430/Un.08/FDK/KP.00.4/11/2017

Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan, Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam lingkungan UIN Ar-Raniry
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2016, Tanggal 7 Desember 2015

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
Pertama : Menunjuk Sdr. 1) Drs. A. Karim Syeikh, MA(Sebagai PEMBIMBING UTAMA)
2) Syahril Furqany, M.I.Kom.....(Sebagai PEMBIMBING KEDUA)

Untuk membimbing KKK Skripsi:

Nama : Nikmatul Fauza
NIM/Jurusan : 411307020/Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)
Judul : *Spiritual at Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh)*

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 November 2017 M
9 Rabi'ul Awal 1439 H



a.n. Rektor UIN Ar-Raniry,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi,

Kusnawati Hatta

Tembusan:

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: Un.08/FDK/KP.04/4647/2016

Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Semester Ganjil Tahun Akademik 2016/2017

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No. 89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2016, Tanggal 7 Desember 2015.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
Pertama : Menunjuk Sdr. 1) Drs. A. Karim Syeikh, M. A. (Sebagai PEMBIMBING UTAMA)
2) Syahril Furqany., M.I. Kom. (Sebagai PEMBIMBING KEDUA)

Untuk membimbing KKK Skripsi:

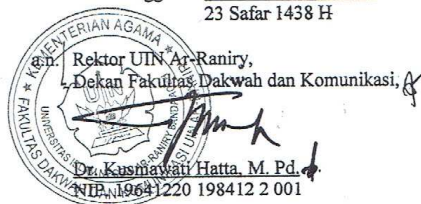
Nama : Nikmatul Fauza

NIM/Jurusan : 411307020/Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)

Judul : *Spiritual At Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh)*

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 November 2016 M
23 Safar 1438 H



Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Ketua Yayasan dan Abdi UIN Ar-Raniry



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH

Jalan Twk. Hasyim Banta Muda No. 1 Telepon (0651) 22888

Faxsimile (0651) 22888, Website : <http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id>, Email : kesbangpolbna@gmail.com

Banda Aceh, 08 Januari 2018 M
20 Rabiul Akhir 1439 H

Nomor : 070/ 008
Sifat : Biasa
Perihal : **Pemberitahuan telah selesainya
Penelitian**

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
di-
Banda Aceh

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor : B-4504/Un.08/FDK.I/PP.00.9/12/2017 tanggal 07 Desember 2017 perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian, dan Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh Nomor : 070/672 Tanggal 07 Desember 2017, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

Nama : **Nikmatul Fauza**
NIM : .411307020
Prodi : Komunikasi Penyiaran Islam (KPI)
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian pada Kantor Walikota Banda Aceh sebagaimana terlampir surat dari objek penelitian dengan judul penelitian "Spiritual At Work Terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Syariat Islam (Studi pada Kantor Walikota Banda Aceh)".

Demikian untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH**



Drs. Tarmizi Yahya, MM

Pembina Utama Muda / Ntn 19620113 198607 1 001